

CONCRECIÓN DEL CONCEPTO JURÍDICO DE “MOBBING”, BIEN JURÍDICO LESIONADO Y SU TUTELA JURÍDICO-PENAL

Ana I. Pérez Machío

Profesora de Derecho Penal. UPV/EHU

PÉREZ MACHÍO, Ana P. Concreción del concepto jurídico de “mobbing”, bien jurídico lesionado y su tutela jurídico-penal. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología* (en línea). 2004, núm. 06-06, p. 06:1-06:64. Disponible en internet: <http://criminet.ugr.es/recpc/06/recpc06-06.pdf> ISSN 1695-0194 [RECPC 06-06 (2004), 3 ago]

RESUMEN: El fenómeno del “mobbing” o acoso moral en el trabajo se ha convertido en una de las mayores preocupaciones en el mundo laboral. El inicial tratamiento conferido por la Psicología y la Psiquiatría a las presentes prácticas no ha impedido, sin embargo, que el interés por las mismas trascienda a otras disciplinas de necesaria intervención, frente a la comisión de estas conductas, por cuanto suponen una intromisión directa en la persona de la trabajadora o el trabajador.

En este artículo se trata de demostrar que la gravedad de las conductas de acoso moral en el trabajo precisa, además de una primera intervención laboral, de un determinado tratamiento jurídico pe-

nal que habría de contribuir a una toma de conciencia no sólo social, sino también jurisprudencial.

La materia se aborda desde una triple perspectiva: la delimitación de los contornos jurídicos del bien jurídico-penal lesionado tras la comisión de estas prácticas; la configuración del sustrato material y de los elementos integrantes del concepto jurídico-penal de “mobbing”; y, por último, un análisis sobre la necesidad o no de configurar un tipo específico sancionador de estos comportamientos.

PALABRAS CLAVES: Mobbing, acoso, acoso moral en el trabajo, acoso psicológico, violencia psicológica, dignidad humana, derechos fundamentales, integridad moral, trato degradante, artículo 173 CP.

Fecha de recepción: 14 julio 2004

Fecha de publicación: 3 agosto 2004

SUMARIO: A) Aproximación a un concepto de “mobbing” desde la Psiquiatría y la Psicología. a) Introducción. b) Caracterización del mobbing a partir de los comportamientos constitutivos de “acoso”: definición del concepto de “acoso”. B) Construcción de un concepto jurídico de “mobbing”. a) Construcción de un concepto jurídico de “mobbing” a partir del denominado concepto social. b) Construcción de un concepto jurídico de “mobbing” a partir de la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento como sustrato material de esta clase de conductas. a') Valoración de la “violencia psicológica” como elemento sustantivo del concepto jurídico de mobbing. b') La cuestión de la habitualidad como componente básico del concepto jurídico de “mobbing”. c') Los elementos geográficos y teleológicos que delimitan el concepto jurídico de mobbing: el lugar de trabajo y la finalidad de obtener la salida de la organización. d') La provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento como sustrato material del concepto jurídico de mobbing: identificación de los comportamientos constitutivos de mobbing

con los denominados tratos degradantes. a'') El concepto de "trato degradante". b'') El mobbing como una forma de trato degradante. c) El concepto jurídico de mobbing a partir de su consideración como acoso moral en el trabajo. C) Individualización del bien jurídico lesionado a partir del derecho fundamental afectado con motivo de las prácticas de acoso moral en el trabajo. a) La genérica protección de la dignidad humana frente a la comisión de esta clase de comportamientos. a') Aproximación al concepto de dignidad humana a partir de su reconocimiento constitucional. b') Los derechos inviolables como concreción de la dignidad humana: la dignidad humana como contenido esencial de todos los derechos fundamentales. b) Los derechos fundamentales afectados con ocasión de las conductas de mobbing. a') El carácter pluriofensivo de los comportamientos constitutivos de mobbing. b') La lesión de la integridad física y moral tras la comisión de las prácticas de mobbing: delimitación de ambos conceptos. a'') Distinción entre integridad moral e integridad física. b'') Distinción entre integridad morale integridad psíquica. c'') Determinación del contenido esencial del derecho a la integridad moral. a''') La integridad moral como derecho a no ser sometido a tratamientos contrarios a la voluntad. b''') Aproximación al derecho a la integridad moral desde la prohibición de torturar y de tratar inhumana o degradantemente. c''') El contenido esencial de la integridad moral como derecho fundamental constitucionalmente consagrado. c') La integridad moral como derecho fundamental lesionado con motivo de la comisión de las prácticas de mobbing o acoso moral en el trabajo: individualización de la integridad moral como bien jurídico protegido frente a estos comportamientos. D) La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo. a) Valoración de la tutela laboral: necesidad de una respuesta global para la sanción de estas conductas. a') El mobbing como accidente de trabajo: concreción del concepto de "accidente de trabajo" a partir de la normativa existente. b') La caracterización del mobbing como una forma de despido improcedente. b) La intervención del Derecho Penal frente a los comportamientos de acoso moral en el trabajo. a') Iniciativas legislativas existentes. b') Intervención del Derecho Penal frente a los comportamientos de acoso moral en el trabajo: planteamientos doctrinales. a'') Pluralidad de tipos penales afectados. b'') La aplicabilidad de los delitos contra los derechos de los trabajadores. c'') La alternativa del artículo 173.1 del Código Penal: el tipo sancionador de los tratos degradantes y la tipificación de las conductas de acoso moral en el trabajo. E) Conclusiones. F) Bibliografía.

A) APROXIMACIÓN A UN CONCEPTO DE "MOBBING" DESDE LA PSIQUIATRÍA Y LA PSICOLOGÍA

a) Introducción

El vocablo "mobbing" deriva del término inglés "mob", cuyo significado en castellano sería el de multitud excitada que rodea o asedia a alguien o a algo, bien sea de forma amistosa o de forma hostil¹. Aunque el vocablo "mobbing" se puede considerar como un anglicismo muy extendido gramaticalmente hablando, lo cierto es que existen dos términos que vienen a englobar la realidad de todos estos comportamientos: acoso moral y acoso psicológico. El término "acoso moral", muy habitual en los estudios dogmáticos sobre la materia², no pasa desapercibido para una doctrina minoritaria que

¹ Siguiendo en este punto a PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, p. 51, la palabra procede en su origen del estudio de la etología, cuando Konrad Lorenz describió el mobbing como el ataque de una coalición de miembros débiles a una misma especie contra otro individuo más fuerte que ellos.

² Véase la utilización del presente término en los siguientes estudios doctrinales, así, ARAMENDI, "Delimitar el concepto de 'mobbing'", pp. 1 y ss.; FERNÁNDEZ LÓPEZ, "El acoso moral en el trabajo", pp. 53 y ss.;

considera más adecuado la utilización del concepto “acoso psicológico”. Este rechazo hacia el primer término se fundamenta en la interpretación que estos autores le atribuyen, identificándolo, erróneamente, con el acoso a la moral o a la ética³.

Desde un punto de vista etimológico, la calificación del acoso como “moral”, puede abordarse, inicialmente, desde la moral, tendiendo a interpretar el acoso como un ataque a las buenas costumbres. Sin embargo, la conceptualización a la que se somete esta realidad no debe incidir, por un lado, en interpretaciones erróneas en las que subyacen consideraciones subjetivas sobre el término “moral pública”⁴ y, por otro, en la sustitución de dicho término por el de “acoso psicológico”, más limitado en cuanto a las conductas insertas en el mismo se refiere. En efecto, no todos los comportamientos encajables en el término de “mobbing” responden a prácticas de carácter psicológico que inciden directamente en dicha esfera. Piñuel y Zabala precursor del término “acoso psicológico”, al referirse al sustrato esencial que subyace en esta clase de comportamientos, esto es, la falta de respeto al derecho a la dignidad humana, concluye que no todas las prácticas que adquieren la condición de “mobbing” ostentan el carácter psicológico al que se viene haciendo alusión, a pesar de suponer, efectivamente, un ataque directo contra la dignidad de la persona⁵. Por todo ello, en un intento de evitar la impunidad de muchas conductas que, por su propia naturaleza, deben adquirir la condición de “mobbing”, a pesar de carecer de carácter psicológico alguno, es preferible su conceptualización como “acoso moral”, relegando el concepto de “acoso psicológico” a la identificación de aquellas prácticas que se dirigen exclusivamente a la esfera psicológica o mental del individuo.

El fenómeno del “mobbing”⁶ constituye una de las mayores preocupaciones en el mundo del Derecho Laboral, habida cuenta del aumento de este tipo de prácticas⁷. La incidencia de esta clase de comportamientos en los lugares de trabajo suscita un gran interés entre los psicólogos y los psiquiatras que observan cómo prolifera el número de personas que se ven abocadas a soportar estas conductas sobre su persona. Ya nadie discute la realidad del concepto de “mobbing”, sin embargo, la inexistencia de un concepto jurídico que facilite la tutela del trabajador frente a esta clase de comportamientos induce a recurrir a otras Ciencias que, como la Psiquiatría o la Psicología,

GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo*, pp. 13 y ss.; GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, pp. 34 y ss.; HIRIGOYEN, *El acoso moral en el trabajo*, pp. 37 y ss.; LÓPEZ CABARCOS/VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, pp. 30 y ss. LUELMO MILLÁN, “Acoso moral o ‘mobbing’”, pp. 5 y ss.; MAC DONALD, “Mobbing: un fenómeno en el derecho laboral”, pp. 2 y ss.; MOLINA, “Mobbing o acoso moral”, pp. 783 y ss.; MORALES SABALETE, “Acoso moral en el trabajo y Derecho Penal”, pp. 1 y ss.; RODRÍGUEZ, *Mobbing. Vencer el acoso moral*, pp. 130 y ss. y SEGALES, “Acoso moral y doctrina judicial”, pp. 123 y ss., entre otros.

³ En opinión de PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 60, para evitar confusiones mucho más correcto sería aludir al “acoso inmoral” por evitar esa identificación con la moral o las buenas costumbres. Recoge esta misma idea en PIÑUEL Y ZABALA/ONATE CANTERO, “La incidencia del mobbing”, p. 39.

⁴ Téngase en cuenta que dicho concepto no es estático y su interpretación depende tanto de concepciones religiosas, como morales e incluso temporales y locales.

⁵ PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 26.

⁶ También denominado “terror psicológico” o “psico-terror laboral”, en alusión a la extrema intensidad y crudeza que soporta la víctima.

⁷ El psicólogo PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 25, pone de manifiesto que sólo en España el número de afectados por mobbing en el año 2003 superaba los dos millones.

llevan años fijando los límites y la amplitud extensiva de un concepto tan desconocido para el Derecho como el presente.

Tal y como ponen de manifiesto todos los estudiosos del tema, el psicólogo Leymann fue el primer experto europeo en proporcionar una definición técnica del mobbing como el encadenamiento sobre un período de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas por una o varias personas hacia una tercera, constituyendo un proceso de destrucción que se compone de una serie de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya repetición constante tiene efectos perniciosos.

La generalidad que inunda a esta primera aproximación, tomada como punto de partida en todos los trabajos relativos al presente tema, va siendo concretada a raíz del análisis de casos, que proporciona las pautas fundamentales para la determinación del concepto. Según Hirigoyen, el acoso moral en el trabajo se define como toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo⁸. En España Piñuel y Zabala define el mobbing como el continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros, que se comportan con él cruelmente, con el objeto de lograr su aniquilación o destrucción psicológica y obtener su salida de la organización, a través de diferentes procedimientos ilegales, ilícitos o ajenos a un trato respetuoso o humanitario y que atentan contra la dignidad humana⁹. En general, consiste en un continuado, deliberado y degradante maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros compañeros, subordinados o jefes que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener así su salida de la organización a través de diferentes modalidades ilícitas¹⁰.

En definitiva, en un intento de conseguir el abandono del puesto de trabajo, los comportamientos constitutivos de “mobbing” se caracterizan por consistir en uno de los ataques más graves contra la dignidad de la persona, a la que humillan, envilecen y degradan, de forma tan habitual y reiterada que llegan a provocar situaciones de “psicoterror laboral”, originadas por conductas de naturaleza diversa: 1) Actividades de acoso para reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluido el propio acosador: le cambia la ubicación separándole de sus compañeros, se juzga de manera ofensiva su trabajo, se cuestionan sus decisiones; 2) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales¹¹; 3) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar a la víctima o impedirle

⁸ HIRIGOYEN, *El acoso moral en el trabajo* p. 19. En idéntico sentido, GARCÍA HERRERA/MAESTRO BUELGA, “Constitución y acoso moral”, p. 73 y VELÁZQUEZ, “Las posibilidades de actuación”, p. 157.

⁹ PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, p. 52; del mismo, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 59 y del mismo, “Mobbing: definición y límites”, p. 31, entre otros trabajos.

¹⁰ PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 57.

¹¹ Para PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, p. 53, esta clase de conductas se concreta en aislar a la persona, negándosele la comunicación con el acosador y prohibiéndose explícita o tácitamente que el resto de los trabajadores tenga relación o comunicación con ella. Se la excluye de las actividades sociales informales y se le van retirando sus cometidos de mayor responsabilidad o valor añadido, ofreciéndosele trabajos de menor categoría o interés.

mantener su reputación personal o laboral¹²; 4) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional; 5) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

Con todo, sin entrar a valorar las consecuencias de carácter psicológico y los traumatismos derivados del sometimiento de una persona a esta clase de prácticas, el concepto de mobbing manejado por la Psicología y la Psiquiatría debe convertirse en un referente que contribuya a la construcción de un concepto jurídico, a tenor de la inexistencia de disposiciones normativas a tal efecto.

b) Caracterización del mobbing a partir de los comportamientos constitutivos de “acoso”: definición del concepto de “acoso”

A la vista de lo manifestado respecto a la clase de comportamientos constitutivos de mobbing, éstos vienen a configurar una realidad muy concreta, esto es, las conductas de acoso. No se trata de nuevas realidades, sino de viejos problemas frente a los que el Ordenamiento Jurídico trata de reaccionar, resultando una cuestión de primer orden la caracterización de aquello que se denomina “acoso” y la concreción de las distintas modalidades del mismo.

Según el diccionario de la Lengua Española “acosar” consiste en perseguir, hostigar, importunar, molestar o asediar. Se trata, en definitiva, de conductas con las que se persigue perjudicialmente a una persona de manera insistente y continuada¹³. La realidad de los comportamientos de acoso se traduce, en este sentido, en una pluralidad de conductas de diversa naturaleza a través de las que se persigue y fatiga a una persona, ocasionándole molestias o trabajos¹⁴. La diversidad de comportamientos que conforman la totalidad de las modalidades de acoso contribuye a especificar la naturaleza con la que cada una de ellas se caracteriza, debiendo distinguirse entre: acoso sexual, acoso psicológico y acoso moral. Todas las conductas insertas en cada una de estas tres modalidades responden a comportamientos que importunan a una persona con molestias o requerimientos, pero que conforman cada uno de los tipos, en función a la esencia o naturaleza de todas ellas.

Sin profundizar excesivamente en connotaciones jurídico-penales sobre el acoso sexual del artículo 184 del Código Penal, que excederían los límites del presente trabajo, baste señalar que esta clase de comportamientos consiste en la solicitud de favores sexuales, razón por la cual el perfeccionamiento del delito no exige contacto sexual alguno, siendo suficiente, por lo tanto, con la formulación de la demanda de trato sexual¹⁵. Se trata, en definitiva, de conductas que asedian a la persona y comportan un componente de naturaleza sexual determinante en su conceptualización¹⁶.

¹² En opinión de PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing, manual de autoayuda*, p. 59, el objetivo de la práctica consiste en intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir.

¹³ Así se recoge en el *Gran Diccionario del uso del Español actual*.

¹⁴ Véase, LOUSADA AROCHENA, *El derecho de los trabajadores*, p. 93. En idéntico sentido, MART ÍÑEZ VIVOT, *Acoso sexual en las relaciones laborales*, p. 9.

¹⁵ Por todos, MORALES PRATS/ GARCÍA ALBERO, *Comentarios a la parte Especial del Derecho Penal*,

El carácter indistinto con el que han sido empleados los conceptos de “acoso moral y acoso psicológico” evidencia una necesidad de diferenciación que facilitará la identificación de la realidad abarcada por el “mobbing” con cualquiera de estas dos modalidades. Siguiendo en este punto a González de Rivera, el acoso psicológico consiste en amenazar, criticar, ridiculizar, acechar, perseguir a una persona, inducir en ella sentimientos negativos, como miedo, desánimo, preocupación, inseguridad, interferir en sus dinámicas mentales, dificultar la realización de sus actividades y tareas, sobrecargarle con exigencias y expectativas que no puede cumplir, entre otros¹⁷. La particularidad del acoso psicológico radica en la provocación de violencia psicológica, ajena a cualquier conducta que requiera contacto físico o corporal, proyectada sobre el estado emocional, es decir, la perturbación del necesario equilibrio emocional que precisa la persona para su bienestar¹⁸. En este sentido, vendría a considerarse como acoso psicosociológico la situación de una persona que recibe una carta anónima donde se le amenaza de muerte si no abandona el lugar de residencia; o el acoso psicológico que puede sentir un juez destinado en el País Vasco, aun no habiendo recibido amenaza alguna.

Los ejemplos mencionados resultan paradigmáticos de las denominadas situaciones de acoso psicológico, en ellas se incide directamente en el equilibrio emocional de la persona, provocando sufrimientos de desasosiego, preocupación e inseguridad que pueden generar un estado clínico de depresión y estrés.

El acoso moral se configura como una situación distinta al acoso psicológico. Su adjetivación como “moral” lo sitúa, en determinadas ocasiones, próximo a lo ético o religioso¹⁹. Sin embargo, nada más lejos de la realidad. Detrás de dicho concepto se esconde una situación donde los sentimientos y sufrimientos humillantes, degradantes y envilecedores se muestran como una constante a lo largo de todo el proceso de sometimiento al acosador²⁰. Su denominación como acoso moral constituye, como más adelante se tendrá ocasión de comprobar, la antesala del concreto derecho afectado con motivo de la comisión de estos comportamientos.

Así, la oportunidad y peculiaridad de cada una de las modalidades de “acoso” aludidas, refleja un concreto ámbito de actuación fijado por conductas de diversa naturaleza que, lejos de confundirse, invitan a una profunda reflexión sobre la distinción entre lo psicológico y lo moral, determinante para la identificación de las prácticas de mobbing.

B) CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO JURÍDICO DE “MOBBING”

p. 270.

¹⁶ LOUSADA AROCHENA, *El derecho de los trabajadores*, p. 93, define el acoso sexual como la conducta de perseguir, y fatigar a una persona, ocasionándole molestias y trabajos mediante propuestas de naturaleza sexual que resultan ofensivas para la víctima.

¹⁷ GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, p. 28.

¹⁸ GONZÁLEZ NAVARRO, *Acoso psicológico en el trabajo*, p. 165.

¹⁹ GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, p. 34.

²⁰ GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, p. 33.

La aproximación a un concepto jurídico de mobbing resulta difícil, dados los difusos perfiles manejados tanto por la Psicología como por la Psiquiatría, no pudiendo extrapolarse directamente el concepto que de dicho fenómeno se ha manejado en estas disciplinas. Desde el punto de vista jurídico, el concepto de mobbing debe resultar más explícito y relacionarse tanto con los comportamientos constitutivos del mismo, como con los derechos y bienes jurídicos lesionados, de tal forma, que la identificación de estas conductas no resulte una tarea de difícil realización. Sin embargo, la construcción de un concepto jurídico de “mobbing” no debe prescindir del concepto social o psicológico ya existente, a partir del cual habrá que delimitar las exigencias que materializan jurídicamente el presente término.

En este orden de cosas, junto al denominado “concepto social” de “mobbing”, la fijación de los contornos propios de un concepto jurídico, aunque inexistente en el Ordenamiento Jurídico, sí viene delimitándose a raíz de la proliferación de los estudios dogmáticos sobre la materia y de los pronunciamientos jurisdiccionales, existentes, sobre todo, en el ámbito de lo Social. Así las cosas, un análisis exhaustivo de ambos parece mantener dividida tanto a la doctrina como a la jurisprudencia en una doble corriente: el “mobbing” a partir del concepto social y el “mobbing” caracterizado por la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento.

a) Construcción de un concepto jurídico de “mobbing” a partir del denominado concepto social

Aunque no existe una definición unánime, las aproximaciones doctrinales y jurisprudenciales que asumen el denominado concepto social de “mobbing” vienen a concretarse en las siguientes: comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual, el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos y durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de ignorarla²¹; continuo y deliberado maltrato verbal y modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación o destrucción psicológica y a obtener su salida de la organización a través de diferentes procedimientos²²; encuadramiento sobre un periodo de tiempo bastante corto de intentos o acciones hostiles consumadas, expresadas o manifestadas, por una o varias personas, hacia una tercera: el objetivo, debiendo situar el criterio definitorio en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un

²¹ Véanse, en este sentido, CES GARCÍA, “El mobbing un nuevo riesgo laboral”, p. 206, que pone el acento en la situación de subordinación del que sufre el acoso moral; LUELMO MILLÁN, “Acoso moral o ‘mobbing’”, p. 7, que destaca la actuación de hostigamiento sobre quien no es merecedor de ello y MAC DONALD, “Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral”, p. 1, entre otros.

²² En el relato fáctico de la Sentencia 859/2002, de 8 de octubre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 5ª), se pone de manifiesto la efectiva concurrencia de las siguientes circunstancias: vaciado de competencias de las atribuciones de la víctima como jefe de servicio; carencia de una ocupación efectiva, con atribuciones o tareas marginales residuales; supresión de todos los elementos y materiales técnicos más imprescindibles para su contenido, así como los recursos humanos; aislamiento, con ubicación en una habitación destinada a cuarto de fotocopias y ulteriormente en recepción, entre otras.

acto que se dirige a la destrucción de la persona de forma intelectual²³; situación de conflicto interpersonal o grupal en la que, como medio para poner fin al mismo, una persona o grupo de personas deciden formal o informalmente, expresa o tácitamente, ejercer sobre otra persona prevaleciéndose de cualesquiera relación de poder asimétrico instaurada en el lugar de trabajo, una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, con el fin de conseguir su estigmatización o aislamiento respecto del grupo²⁴, haciéndole perder su autoestima personal y su reputación profesional, bien para ensayar las ventajas competitivas de un estilo autoritario de gestión, afirmando su poder, bien para provocar su dimisión mediante una fórmula alternativa que cree la apariencia de autoexclusión²⁵. Recientemente el concepto jurídico de mobbing se ha venido identificando como toda forma de agresión sistemática o reiterada de una o varias personas contra otra, en el medio de trabajo, constituida por una secuencia de actuaciones hostiles, degradantes o intimidatorias, dirigidas, específicamente, a romper sus redes de comunicación en el medio, aislándolo de su ambiente, para reforzar su posición de dominio jurídico o social y al margen de lesión concretamente alcanzada respecto a su salud física o psíquica²⁶.

En definitiva, esta primera corriente doctrinal destaca los elementos característicos del “mobbing” manejado por la Psicología y la Psiquiatría, construyendo un concepto delimitado por tres elementos característicos: el elemento material; el elemento temporal; y el elemento teleológico.

A tenor de la diversidad de definiciones manejadas, desde el punto de vista material, todas ellas coinciden en la exigencia de una clase específica de comportamientos, denominados genéricamente de “violencia psicológica”. Al margen del sentido y alcance del presente término, que ya se tendrá ocasión de analizar, hay que destacar que todas estas prácticas responden a distintas realidades que parecen quedar incursas en el genérico concepto de “violencia psicológica”; así: ataques sistemáticos; agresión sistemática; deliberado maltrato verbal y modal; y, en última instancia, violencia psicológica extrema.

Respecto al elemento temporal, la totalidad de las aproximaciones manejadas apuntan hacia una necesidad de que todas estas conductas se prolonguen a lo largo del tiempo, sin concreción alguna de dicha duración. No existiendo criterios que determi-

²³ Véanse, en este sentido, AGRA/FERNÁNDEZ/TASCÓN, “Reflexiones, al hilo de la jurisprudencia”, p. 114. En este mismo sentido el Fundamento Jurídico 4º, de la Sentencia 319/2001, de 24 de septiembre, de un Juzgado de lo Social de Navarra; el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 616/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social, Sección 2) y el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social, Sección 2ª), en el Fundamento Jurídico 2º, de la Sentencia 828/2003, de 11 de marzo, que vienen a definir el mobbing o acoso moral en el trabajo como situaciones de hostigamiento a un trabajador frente al que se desarrollan actitudes de violencia psicológica de forma prolongada y que conducen a un extrañamiento social en el marco laboral, le causan alteraciones psicosomáticas de ansiedad y, en ocasiones, consiguen el abandono del trabajador del empleo al no soportar el estrés al que se encuentra sometido.

²⁴ En este sentido se manifiestan CONESA BALLESTEROS/SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo”, p. 642, cuando definen el acoso moral desde ataques infundados contra la reputación o la dignidad de una persona y el desprestigio del trabajo realizado, hasta la manipulación de la comunicación e información en el seno de la empresa y con el resto de compañeros de trabajo.

²⁵ MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la violencia moral”, p. 1142.

²⁶ ARAMENDI, “Acoso moral”, p. 376; MOLINA NAVARRETE, “Mobbing y salud laboral”, p. 145.

nen el momento a partir del cual se está en presencia de un comportamiento de acoso moral, ni el punto de inflexión entre estas prácticas y otras que no lleguen a adquirir tal consideración, serán los órganos jurisdiccionales quienes valoren la habitualidad exigida.

Por último, la conceptualización del acoso moral dependerá del elemento subjetivo intencional, dirigido hacia la búsqueda de la aniquilación personal del individuo y de su salida de la organización en la que presta sus servicios. La inexistencia del mencionado elemento teleológico o la persecución de objetivos distintos a éstos (piénsese en un caso de venganza) obliga a prescindir del concepto de “mobbing”, debiendo recurrir, en su caso, a otras figuras afines, pero distintas del presente concepto.

En definitiva, el concepto jurídico de “mobbing” a partir de su concepto social se identifica con aquellas conductas de violencia psicológica extrema que, de forma habitual y reiterada, persiguen la salida del trabajador acosado de la organización o de la empresa en la que trabaja.

b) Construcción de un concepto jurídico de mobbing a partir de la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento como sustrato material de esta clase de conductas

Frente a aquella tendencia doctrinal y jurisprudencial a elaborar un concepto jurídico de “mobbing” a partir de las aproximaciones puramente sociales, asociadas a la Psicología y a la Psiquiatría, esta segunda corriente, sin prescindir de los tres elementos fundamentales anteriormente mencionados (material, temporal y teleológico), incide, además, en dos notas específicas que fijan los contornos jurídicos de esta realidad: por un lado, el objeto directamente lesionado con motivo de la comisión de estas conductas (dignidad humana) y, por otro, una finalidad específica de humillar, degradar y de envilecer al trabajador acosado.

En este orden de cosas, al igual que sucedería en el supuesto anterior, la inexistencia de una única definición que absorba todos estos elementos obliga a poner de relieve las distintas aproximaciones a las que se reconducen la totalidad de las notas características del denominado concepto jurídico de “mobbing”. Así, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra en su Sentencia 201/2001, de 15 de junio, se refiere a éste como una forma de acoso en el trabajo en el que una persona o grupo de personas se comportan abusivamente con palabras, gestos o de otro modo que atentan a los empleados con la consiguiente degradación del clima laboral²⁷. Para el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el acoso moral se requiere que la empresa someta a la persona del trabajador a decisiones y órdenes que, además de no contar con el amparo de norma alguna, inciden en su ámbito más personal, perjudicando sus derechos fundamentales

²⁷ En el Fundamento Jurídico 3º de la mencionada Sentencia, el Tribunal Superior de Justicia de Navarra analiza el caso de un conserje que somete a la actora y a sus compañeras a malos tratos constitutivos de acoso físico y psíquico, consistentes en gritos, encierros en la habitación donde se cambian de ropa, viéndose obligadas a pedir auxilio para salir, gritarles y en el hecho de ensuciar los locales una vez que ha concluido la limpieza. En idéntico sentido la Sentencia 161/2001, de 18 de mayo, también del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, narra la situación de unas trabajadoras de la limpieza que se sentían acosadas y perseguidas y se las agredía verbalmente.

y, atentando a su dignidad por sí, ante los restantes trabajadores y ante la empresa²⁸. En opinión de Molina se conforma a partir de un comportamiento recurrente y sistemático, realizado en el lugar de trabajo por compañeros o superiores jerárquicos de la víctima, que goza de un apoyo o un encubrimiento tácito de la organización, y que, debido a su carácter claramente vejatorio y humillante, atenta a la dignidad de la persona y la perturba gravemente en el ejercicio de sus labores profesionales²⁹. Se trata, en definitiva, de una forma de acoso consistente en agresiones verbales, aislamiento social, difusión de críticas o rumores contra el trabajador, que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador objeto de la misma y que configura un evidente ataque contra la dignidad humana³⁰.

A tenor de esta segunda concepción, el concepto jurídico de “mobbing” o “acoso moral” debe venir delimitado por cinco elementos fundamentales: actos de hostigamiento sistemáticos; habituales y reiterados; cometidos en el lugar de trabajo o con motivo de una relación laboral y dirigidos a obtener la salida del trabajador de la organización; degradantes, humillantes y envilecedores y, por último; contrarios a la dignidad humana.

a) Valoración de la “violencia psicológica” como elemento sustantivo del concepto jurídico de mobbing

Antes de entrar en la concreción del sentido y alcance de esta clase de conductas, hay que poner de manifiesto que no existen obstáculos que impidan la inclusión en este término de las conductas omisivas, de tal forma, que una vez verificada la existencia de comportamientos constitutivos de “mobbing”, ni las conductas activas, ni las omisivas deberán quedar exentas de responsabilidad. En este orden de cosas, la práctica viene demostrando que esta clase específica de comportamientos viene produciéndose por las más variadas vertientes incluyéndose entre las mismas tanto las acciones como las omisiones³¹.

Al margen de las consideraciones propias de la naturaleza de estas prácticas, uno de los elementos característicos, que se ha ido reiterando a lo largo de todas las sentencias y estudios dogmáticos manejados, radica en la denominación de todos estos comportamientos como “violencia psicológica”³². La conceptualización jurídica de este término viene a identificarlo con expresiones verbales que, de manera más o menos

²⁸ Véase el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 49/2003, de 18 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección única).

²⁹ MOLINA, “Mobbing o acoso moral”, p. 786.

³⁰ Así, el Fundamento Jurídico 5º, de la Sentencia 81/2002, de 28 de febrero, de un Juzgado de lo Social de Vigo. En idéntico sentido el Fundamento Jurídico 2º, de la Sentencia 244/2002, de 24 de mayo, de un Juzgado de lo Social de Granada.

³¹ PIÑUEL Y ZABALA, *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, p. 55, apunta como ejemplos de omisión: restricciones en el uso de material o equipos, prohibiciones u obstaculizaciones en el acceso a datos o información necesaria para el trabajo, eliminación del apoyo necesario para el trabajador, disminución o eliminación de la formación o el adiestramiento imprescindible para el empleado, negación de la comunicación con él.

³² En contra, MORALES SABALETE, “Acoso moral en el trabajo y Derecho Penal”, que alude a la agresión tanto psicológica como física.

relevante, inciden directamente sobre la psiquis del afectado, poniendo directamente en peligro su salud mental³³.

La doctrina mayoritaria coincide en definirla como todas aquellas medidas tendentes a aniquilar psicológicamente al trabajador³⁴, de tal forma que para que pueda hablarse de hostigamiento o violencia psicológica es necesario que la víctima sea objeto de un conjunto de actuaciones que configuren una atmósfera de maltrato psíquico, lesivo de la salud psíquica o mental (piénsese por ejemplo en el daño psicológico generado por la recepción de una carta donde se amenaza de muerte o en la vivencia de ocupar un cargo o profesión, objetivo diario de un grupo terrorista). Dada la definición manejada de violencia psicológica, resulta sorprendente que la construcción jurídica de unos comportamientos tan diversos como los constitutivos de mobbing (ignorar al trabajador; no facilitarle ni el material ni la información necesaria para la realización de sus tareas; recluirlo en despachos destinados a fotocopiadoras; malas palabras, acoso mediante miradas, risas; estirón de orejas respecto a quien es objeto de mofa por las mismas; pisotón o “colleja” diaria a quien se le dice que está siempre en medio, entre otras)³⁵ se configuren a partir de conductas dirigidas a lesionar la salud psíquica o mental. La configuración del elemento sustantivo de las prácticas de mobbing no puede concretarse a partir de la denominada “violencia psicológica”, término éste que no absorbe la totalidad de las conductas que adquieran la condición de mobbing³⁶.

No pudiendo referirse el concepto “violencia psicológica” a las modalidades comitivas, hay quien interpreta este término en función de las consecuencias generadas con motivo de la puesta en práctica de estos comportamientos. No en vano, la doctrina mayoritaria advierte que, en muchas ocasiones, todas estas conductas confluyen en una situación de estrés laboral, traumatismos y demás consecuencias de carácter psicossomático que generan baja laboral³⁷. Ahora bien, el acoso moral no siempre ocasiona las consecuencias psíquicas y psiquiátricas aludidas³⁸, muy al contrario, éstas dependen, en gran medida, de la propia esencia, naturaleza y capacidad de resistencia personal³⁹. No

³³ GARCÍA ÁLVAREZ/DEL CARPIO DELGADO, *El delito de malos tratos*, p. 32 y MAQUEDA ABREU, “La violencia habitual”, p. 1521, entre otros.

³⁴ Véase, por todos, GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo*, p. 43.

³⁵ Véase el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia 291/2002, del Juzgado núm. 2 de Girona.

³⁶ Como destaca LUELMO MILLÁN, “Acoso moral: una reforma normativa”, p. 141, la mayor o menor vulnerabilidad psicológica de la víctima sólo tendría que valorarse a efectos de cuantificar los daños derivados del acoso, pero no para negar el carácter profesional del trastorno que, en su caso, se padezca como consecuencia del mismo.

³⁷ En contra, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona en el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia 291/2002, subraya que es irrelevante, a efectos de afirmar la existencia de una situación de acoso moral en el trabajo o mobbing, que ésta haya llegado a generar o no bajas laborales en la víctima, u otros estigmas, siendo suficiente para que una conducta alcance tal consideración la apreciación del resto de elementos que determinan los límites de la misma.

³⁸ En este sentido, BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil”, p. 11, aluden al término “violencia moral”, como aquella conducta consistente en actos u omisiones que, sin utilización de violencia física, es susceptible de afectar a la salud mental de la víctima, cuyo daño dependerá en algunos casos de las características del sujeto activo y del pasivo, así como del entorno en que se desarrollen.

³⁹ Piénsese en la situación de un comercial, objetivo directo del acosador, al que diariamente se le somete a charlas psicológicas sobre la necesidad de llegar a unos objetivos, se le invita a dejar la empresa; se le aísla de sus compañeros a los que se advierte de no relacionarse con él. Situación que finalmente le supera y se ve abocado a abandonar la empresa, al sentirse especialmente humillado, degradado y envilecido, pero, sin llegar a la situación

son pocos los autores que tratan de configurar un concepto jurídico de mobbing prescindiendo de cualquier clase de consecuencia psicológica. Ahora bien, a pesar de criticar abiertamente la exigencia de daño psíquico como elemento integrante del mobbing, se empeñan en propugnar una definición en torno al término “violencia psicológica”⁴⁰, que parece interpretarse como “violencia moral”, en referencia a la situación de degradación y humillación soportada por el sujeto pasivo que, a veces, desembocará en patologías psicológicas. La ambigüedad que embarga al término “violencia psicológica” y la tendencia a identificarlo con daños a la salud psíquica o mental invita a prescindir de él en la conceptualización jurídica de mobbing, debiendo emplearse otro concepto que permita la inclusión de la totalidad de conductas constitutivas de dichas prácticas.

Por lo tanto, desde el punto de vista material, la conceptualización del acoso moral no puede orientarse hacia consideraciones médicas, ni a tratamientos psicológicos que no siempre resultan necesarios y que, tal y como he puesto de manifiesto, dependen de las propias características personales del individuo. Así, si el término “violencia psicológica”, en sentido estricto, no viene a identificarse con la totalidad de las conductas constitutivas de mobbing, ni resulta determinante en la caracterización de las consecuencias originadas con motivo de la comisión de estos comportamientos, o se le da una interpretación amplia, en cuanto procedimiento de eliminación del otro, de aniquilación o de destrucción personal o profesional⁴¹, esto es, como una conducta de autodestrucción o autoexclusión⁴² o, no resultando acertada su utilización en la caracterización de los comportamientos constitutivos de “mobbing”, se recurre a otras fórmulas que resulten más explícitas de todo aquello que alcanza tal consideración.

Junto a la caracterización de la violencia ejercida como psicológica se alude al carácter extremo de la misma. Es decir, se viene exigiendo una cierta entidad en la gravedad de los hechos para que éstos alcancen la consideración de acoso moral y evitar, de esta forma, identificar estas conductas ilícitas con otras que, aisladamente consideradas, no pasan de ser meros actos jocosos, sin interés jurídico alguno. La doctrina y la Jurisprudencia requieren de la exigencia de una cierta intensidad en la violencia para poder ser calificada de acoso moral, graduación cuya valoración deberá ser determinada por jueces y tribunales, para evitar subjetivizaciones que impedirían elaborar un concepto objetivo de acoso moral. En este orden de cosas, tal y como se pone de relieve a continuación, el carácter habitual de estos comportamientos opera en sentido positivo y aporta un criterio objetivo para la medición de la gravedad.

extrema de caer en una profunda depresión o precisar de ayuda especializada para la superación de esta traumática experiencia.

⁴⁰ Véanse, en este sentido, BLANCO BAREA, “¿Una legislación anti acoso psicológico?”, p. 109; GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica del acoso moral en el trabajo*, p. 193.

⁴¹ En el Fundamento Jurídico 3º, de la Sentencia 592/2002, de 30 de abril, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sección de lo Social), alude a este término de violencia psicológica como actuación prepotente, continuada y reiterada, obviando cualquier condicionamiento que limite dicha expresión al ámbito puramente psicológico.

⁴² Véase, MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la violencia moral”, p. 1133.

b) La cuestión de la habitualidad como componente básico del concepto jurídico de “mobbing”

En el sentido puesto de manifiesto por Leymann, una de las características fundamentales de esta clase de comportamientos radica en el hecho de tratarse de actuaciones hostiles que, tomadas de forma aislada, podrían parecer anodinas, pero cuya habitualidad tiene efectos perniciosos⁴³.

El acoso moral o mobbing debe prolongarse a lo largo de cierto tiempo, a través de conductas habituales que dejan fuera del alcance del presente término aquellos actos que, de forma aislada y esporádica, atentan igualmente contra la dignidad de la persona en el ámbito laboral, pero que, sin embargo, no responden a la extensión temporal exigida en estos supuestos⁴⁴. Como muy acertadamente refleja el Juzgado número 2 de Girona en su Sentencia 291/2002, de 17 de septiembre, la exigencia de habitualidad no debe comportar la concreción de un plazo temporal para poder hablar de mobbing, basta, en este punto, con que los actos se produzcan a lo largo de un período de tiempo sin necesidad de concreción del mismo⁴⁵.

Directamente relacionado con esta exigencia de habitualidad se muestra, en el sentido anteriormente manifestado, la reiteración de conductas leves o de escasa gravedad. En efecto, si la habitualidad responde a la exigencia jurídica del concepto de mobbing, la prolongación en el tiempo de unas conductas que aisladamente consideradas no pueden adquirir la calificación de graves, atribuye a éstas la intensidad suficiente para que sea necesaria la intervención jurídica frente a las mismas. Así, no se debe obviar que en el concepto de mobbing tienen encaje tanto aquellas conductas que por su naturaleza tienen la entidad suficiente exigida, cuanto aquellas otras que, si bien aisladamente consideradas no rebasarían dicho umbral, en tanto reiteradas o sistemáticas, realizadas habitualmente y consideradas en su conjunto terminan adquiriendo la intensidad propia de estos comportamientos⁴⁶.

c) Los elementos geográficos y teleológicos que delimitan el concepto jurídico de mobbing: el lugar de trabajo y la finalidad de obtener la salida de la organización

Existe un límite geográfico para la conceptualización de una conducta como “mobbing” o acoso moral en el trabajo. Así es, la identificación de esta clase de conductas implica que las mismas se realicen en el lugar de trabajo por miembros de la empresa o como consecuencia de la relación laboral, debiendo omitirse el recurso a dicha calificación cuando las conductas de hostigamiento o de acoso se desarrollen fuera de dicho

⁴³ LEYMAN, *Mobbing. La persécution au travail*, p. 43.

⁴⁴ En opinión de GARCÍA CALLEJO, *Protección Jurídica contra el acoso moral en el trabajo*, p. 45, el elemento temporal es el que diferencia las conductas de hostigamiento moral en el trabajo de aquellas otras que sólo suponen un acto aislado y terminado en el tiempo, por reprochable que sea, pero que por su propia naturaleza no alcanzan la extensión temporal que exige el acoso moral en el trabajo como persecución sistemática y prolongada del trabajador. Véanse, también, MOLINA, “Mobbing o acoso moral”, p. 785. y RODRÍGUEZ INIESTA, “Crisis de ansiedad originada por maltrato físico”, p. 46.

⁴⁵ Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia mencionada.

⁴⁶ Así se pronuncia la FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, en su “Circular 1/98”, de 21 de octubre, sobre intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familiar, p. 1960.

ámbito⁴⁷. El fundamento de tal exigencia se encuentra en la eficacia de la lesión producida en tales circunstancias. Siguiendo en este punto a González de Rivera, siendo el trabajo uno de los lugares donde mayor desarrollo personal y profesional se alcanza, cualquier lesión a la estima personal adquirirá mayor entidad que la generada por conductas ajenas al ámbito laboral⁴⁸.

Junto al límite geográfico, el elemento teleológico de conseguir el abandono del puesto de trabajo constituye la nota fundamental de todas estas prácticas⁴⁹, es decir, la denominada “conductio sine qua non” imprescindible en la calificación de un comportamiento como “mobbing”. En este sentido, la inexistencia de objetivo alguno o la persecución de finalidades distintas (venganza) impide la consideración de las prácticas como “mobbing”, debiendo, en los presentes supuestos, acudir a figuras afines (bossing, bullying, harassment, whistleblower e ijime, entre otros)⁵⁰.

d') La provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento como sustrato material del concepto jurídico de mobbing: identificación de los comportamientos constitutivos de mobbing con los denominados tratos degradantes

⁴⁷ Por todos, MOLINA, “Mobbing o acoso moral”, p. 784.

⁴⁸ En palabras de GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, p. 33, para una persona que ha entregado su vida a su trabajo y que pasa en él la mayor parte de su tiempo, una situación laboral enrarecida es como vivir en un pantano infecto lleno de miasmas.

⁴⁹ Por todos, RUIZ CASTILLO, “La vertiente jurídica del acoso moral”, p. 34.

⁵⁰ GONZÁLEZ DE RIVERA, *El maltrato psicológico*, pp. 35 a 77; LÓPEZ CABARCOS/ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, pp. 42 a 47 e HIRIGOYEN, *El acoso moral en el trabajo*, pp. 68 a 78, realizan un excelente trabajo de delimitación de todas estas figuras que se puede resumir como sigue:

Bossing: Se refiere al acoso psicológico en el lugar de trabajo cuando la actitud de hostigamiento y persecución es ejercitada por el empresario o por mandos de la empresa bajo la supervisión de éste. El término “bossing” proviene del inglés “boss” que significa jefe. En el caso del bossing el empleador o los mandos intermedios a su cargo tratan de librarse de las personas que resultan incómodas a la dirección de la empresa, instándolos a que firmen el despido voluntario para evitar males mayores.

Bullying: El bullying en principio no tiene nada que ver con el mundo del trabajo. En los países anglosajones se llama bully (“torito”) a un tipo brutal que, en solitario o como cabecilla de un grupo de secuaces complacientes, persigue y atormenta a un individuo más débil; y bullying es la acción que cometen, consistente en humillaciones, vejaciones, novatadas u otras amenazas que determinados niños o grupos de niños les infligen a otros niños.

Harassment: Hasta los inicios de la década de los noventa, el término empleado para referirse al acoso moral en el trabajo era “harassment” o su traducción al español como hostigamiento (acción de molestar a alguien o burlarse de él insistentemente). De hecho, la Nota Técnica de Prevención 476-1998 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo habla del hostigamiento psicológico para referirse a las situaciones de acoso moral en el trabajo.

Whistleblower: Literalmente un whistleblower es el que hace sonar la campana de alarma o se va de la lengua. Por eso se convierte en víctima de represalias. Considera su deber alertar a la opinión pública acerca de las malversaciones, los actos de corrupción o las violaciones de la ley en los grandes servicios públicos donde trabaja o acerca de aquellas acciones de sus compañeros de trabajo que representan un peligro sustancial y específico relativo a la salud pública o a la seguridad. Hasta la fecha los sectores donde más se ha dado son la sanidad y el ejército. En la práctica los que denuncian las disfunciones de un sistema sufren, evidentemente las represalias de dicho sistema.

Ijime: En Japón el ijime (acoso en japonés) se utiliza para describir las novatadas y las humillaciones que sufren los niños en la escuela aunque también se emplea para describir, en las empresas niponas, las presiones de un grupo cuando pretende formar a los jóvenes reclutados o someter a los elementos perturbadores. Como los japoneses no son nada partidarios del individualismo, el objeto del ijime consiste en integrar a los individuos en el grupo y en acomodarlos a las reglas.

El relato fáctico y el análisis de los antecedentes, presentes a lo largo de las sentencias estudiadas, demuestran que las prácticas constitutivas de “mobbing” o de acoso moral en el trabajo se caracterizan por la provocación de un continuo clima de degradación y de humillación, que se convierte en el sustrato material de todas estas conductas. En efecto, la puesta en práctica de los comportamientos denominados de acoso laboral en el trabajo, aunque se dirija a conseguir la salida del trabajador de la empresa, tiende, en última instancia, a degradar y a humillar al trabajador que los sufre, tal y como se deduce del análisis jurisprudencial y de los distintos estudios dogmáticos existentes en la materia. López Cabarcos y Vázquez Rodríguez, al igual que otros autores⁵¹, destacan, en este sentido, que la fase de mobbing propiamente dicha comienza, precisamente, a partir del momento en el que la víctima es objeto de todo tipo de vejaciones y discriminaciones por parte de su agresor⁵². Sin entrar en la discusión sobre los distintos posicionamientos doctrinales existentes frente al concepto de “trato degradante”⁵³, voy a limitarme a incidir en las notas de humillación, envilecimiento y degradación enarboladas por quienes construyen un concepto asociado a esta clase de sensaciones y sentimientos que bien pueden adaptarse a las consecuencias generadas con la comisión de las conductas constitutivas de “mobbing”.

a) El concepto de “trato degradante”

Las distintas aproximaciones realizadas en el ámbito internacional, constitucional y en el Derecho Comparado hacia el concepto de trato degradante que lo relacionan con sentimientos de humillación, degradación, envilecimiento⁵⁴ e instrumentalización⁵⁵, no distan excesivamente de su concepto gramatical. En efecto, según el Diccionario de la Lengua Española “trato” consiste en la acción de tratarse, entendida ésta como comunicarse, relacionarse o tener relación con otra persona. Es decir, el “trato” se concreta en un comportamiento a través del cual se establece un vínculo o una modalidad de relación entre los sujetos. En este mismo sentido, si se advierte que por “degradante” debe interpretarse lo que degrada o humilla, esto es, lo que reduce o desgasta las cualidades inherentes a las personas, consecuentemente, se puede afirmar que el “trato degradante”, en sentido estricto, consiste en una relación entre dos personas como consecuencia de la cual una de ellas resulta humillada, rebajada o reducida en las cualidades inherentes al hecho mismo de ser persona.

⁵¹ En este sentido, RODRÍGUEZ, *Mobbing. Vencer el acoso moral*, p. 37.

⁵² LÓPEZ CABARCOS/VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 63.

⁵³ Véase un análisis exhaustivo sobre la presente cuestión en BARQUÍN SANZ, *Los delitos de tortura*, p. 264 y ss; DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, “Los delitos contra la integridad moral”, p. 1438 y ss; DÍAZ PITA, “El bien jurídico protegido”, p. 58 y ss; MUÑOZ SÁNCHEZ, *Los delitos contra la integridad moral*, p. 40 y ss; PÉREZ ALONSO, “Los nuevos delitos contra la integridad moral”, p. 147 y ss; PÉREZ MACHÍO, *El delito contra la integridad moral*, p. 236 y ss; RODRÍGUEZ MESA, *Torturas y otros delitos*, p. 106 y ss; SÁNCHEZ TOMÁS, “La tortura y otros delitos”, p. 140 y ss y SOTO NIETO, “El delito de tortura”, p. 1770 y ss, entre otros.

⁵⁴ Así, por ejemplo, en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia del Tribunal Constitucional 65/86, de 22 de mayo. En este mismo sentido, véanse la Sentencia 89/87, de 3 de junio; la Sentencia 120/90, de 27 de junio y la Sentencia 57/94, de 28 de febrero, del mismo órgano jurisdiccional.

⁵⁵ Véase el Fundamento Jurídico 5º del Auto del Tribunal Constitucional 333/97.

La doctrina mayoritaria, muy acertadamente, apuesta por un concepto de trato degradante asociado al tradicional tratamiento otorgado a estos comportamientos, que encuentra en la exclusiva idea de provocación de humillación, degradación y envilecimiento el sustrato material de todas estas conductas⁵⁶. Así se manifiesta Muñoz Sánchez para quien el trato degradante se concreta en un comportamiento que, independientemente del doblegamiento o no de la voluntad sufrida por el sujeto pasivo, produce, en todo caso, un sentimiento de humillación o sensación de envilecimiento ante los demás o ante sí mismo⁵⁷.

Idéntico planteamiento propone Conde-Pumpido Tourón, quien siguiendo la jurisprudencia de la Sala de lo Militar del Tribunal Supremo que viene concibiendo el trato degradante como la reducción de una persona a la condición de objeto, de fardo, de mera cosa, su utilización para el procaz divertimento de gentes y su anulación como persona⁵⁸, pone el acento en la reducción de la persona a la condición de objeto⁵⁹, es decir, en la instrumentalización de la persona misma. Conclusión que igualmente debe atribuirse a Queralt Jiménez, cuando incide en la humillación que debe provocar el trato degradante⁶⁰.

⁵⁶ En contra de este planteamiento mayoritario, al analizar el concepto de “trato degradante”, inserto en el Título VII del Libro II del Código Penal, dedicado a los delitos contra la integridad moral ténganse en cuenta, DEL ROSAL BLASCO, “De las torturas y otros delitos”, p. 163; DÍAZ PITA, “El bien jurídico protegido”, p. 98, que encuentra en la provocación de humillación y envilecimiento el elemento distintivo entre el delito de coacciones (artículo 172) y el de trato degradante (artículo 173); CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, “De las torturas y otros delitos”, p. 896; CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, “De las torturas y otros delitos”, p. 897; del último, “Delitos de tortura y otros tratos”, 81, que sitúa al mismo nivel tanto la necesidad de que exista una relación de envilecimiento, humillante e indigna como el hecho de que se persiga someter la voluntad de la víctima. También, en este sentido, ALONSO PÉREZ/PRIETO ANDRÉS/CARRIÓN GUILLÉN, *Manual de Derecho Penal*, p. 65, que subrayan que estas conductas deben encaminarse a doblegar la voluntad del sujeto pasivo, de tal forma que den lugar a un sentimiento de vejación o humillación; y LASCURAIN SÁNCHEZ, “De las torturas y otros delitos”, p. 506.

⁵⁷ MUÑOZ SÁNCHEZ, *Los delitos contra la integridad moral*, p. 44, aporta dos ejemplos ilustrativos de su planteamiento en los que se produce un trato degradante sin doblegamiento de la voluntad: decirle a alguien que un ser querido ha muerto, enseñándole una noticia o un documento falsificado y simular que se va a matar a una persona poniéndole una pistola de fuego en la sien. También, en este sentido, LÓPEZ GARRIDO/GARCÍA ARÁN, *El Código Penal de 1995*, p. 106, destacan la provocación de padecimientos físicos o psíquicos vejatorios; MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 163, subraya que la nota característica del trato degradante radica en la provocación de sentimientos de humillación o envilecimiento a través de conductas que a veces irán dirigidas a doblegar la voluntad y otras veces no y SÁNCHEZ TOMÁS, “La tortura y otros delitos”, p. 145, entiende por trato degradante toda conducta dirigida a humillar o envilecer directamente al sujeto pasivo.

⁵⁸ Véase Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 5ª, de 23 de marzo de 1993.

⁵⁹ CONDE-PUMPIDO TOURÓN, “El derecho fundamental”, p. 1669; del mismo, “De las torturas y otros delitos”, p. 2118; véanse, igualmente, entre otros, DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, “Los delitos contra la integridad moral”, p. 1439; del mismo, “Sobre la tortura”, p. 163 donde caracteriza el trato degradante como todo aquello que humilla y envilece, no pudiendo concebirse actividad más humillante y envilecedora que la que cosifica a la persona; PÉREZ ALONSO, “Los nuevos delitos contra la integridad moral”, p. 159 y ZARAGOZA AGUADO, “De las torturas y otros delitos”, p. 1044.

⁶⁰ QUERALT JIMÉNEZ, *Derecho Penal español. Parte Especial*, p. 85, concretando dicho comportamiento en aquél destinado a humillar al sujeto pasivo ante terceros o ante sí mismo, sin necesidad de ocasionarle daño físico alguno. En este mismo sentido, TAMARIT SUMALLA, “De las torturas y otros delitos”, p. 286, alude en exclusiva a las notas de humillación, envilecimiento y reducción del sujeto a la categoría de cosa considerándolas fundamentales en la calificación de una conducta como trato degradante; y PORTILLA CONTRERAS; “De las torturas y otros delitos”, p. 295.

En definitiva, siendo la provocación de humillación, degradación y envilecimiento, cosificación e instrumentalización de la víctima elementos característicos que dotan de autonomía al complejo concepto de trato degradante⁶¹, la consecución de los mencionados sentimientos no resulta ajena a la comisión de conductas de carácter físico, psíquico o de cualquier otra naturaleza que adquirirán relevancia jurídica a partir de la intensidad alcanzada por las mismas. A este respecto, la imprecisión derivada de un concepto tan abstracto como el presente, aunque dificulte la aprehensión de las concretas modalidades de acción no debe suponer un obstáculo para la caracterización de las mismas como comportamientos que tienden, en última instancia, a degradar y a utilizar a la persona como medio u objeto y no como fin en sí mismo considerado, independientemente de la naturaleza de las mismas.

Ahora bien, la medición de los niveles de humillación, degradación y envilecimiento no se puede hacer depender de valoraciones subjetivas que impidan que dos situaciones similares adquieran distinta calificación (una tipificada como trato degradante y la otra no) en función de la sensación personal de envilecimiento. Es decir, si bien es cierto que el concepto de trato degradante vendrá delimitado por la provocación de sentimientos de humillación y degradación, su configuración habrá de tener en cuenta criterios objetivos que permitan la delimitación entre aquello que es vejatorio y humillante de lo que no alcanza tal consideración, evitándose, de esta forma, que la calificación de un comportamiento como trato degradante dependa de la concreta sensación de humillación y envilecimiento que experimente la víctima⁶².

b´´) El mobbing como una forma de “trato degradante”

Por lo que al mobbing y al acoso moral respecta, su identificación con los tratos degradantes, resulta acorde a los criterios doctrinales en las distintas acepciones analizadas⁶³. La cuestión radica en concretar si la totalidad de comportamientos constitutivos de “acoso moral” puede ser identificada con el concepto jurídico-penal de trato degradante, es decir, si la provocación de sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento hacia la persona del trabajador acosado responde efectiva, eficaz y constantemente al sustrato material de las prácticas de mobbing o acoso moral en el trabajo⁶⁴.

Prescindiendo de la violencia psicológica en la configuración jurídica de mobbing, las distintas aproximaciones a dicho concepto aluden a conductas

⁶¹ En este sentido, RODRÍGUEZ MESA, “El delito de tratos degradantes”, p. 117, destaca que la nota que define el trato degradante del artículo 173 se concreta en la necesidad de que se trate objetivamente a la víctima por debajo de lo que exige su condición de persona mediante actos que, en cuanto objetivamente humillantes o vejatorios, son susceptibles de afectar al equilibrio necesario de su inmediato o posterior desarrollo de la personalidad, siendo, en este sentido, contrarios a la integridad moral.

⁶² GARCÍA ARÁN, “La protección penal de la integridad moral”, p. 1252.

⁶³ En este sentido, LÓPEZ CABARCOS/VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 176.

⁶⁴ Para MOLINA NAVARRETE, “Mobbing y salud laboral”, p. 144, el elemento clave en el concepto jurídico de mobbing radica en su carácter de atentado o agresión sistemática en orden a destruir profesional y personalmente a una persona, creando un clima o ambiente especialmente hostil, intimidatorio y degradante. En idéntico sentido se pronuncia VELÁSQUEZ FERNÁNDEZ, “mobbing y salud laboral”, p. 164, al manifestar que el objeto fundamental del mobbing es provocar la humillación del trabajador.

hostiles, degradantes, contrarias a la autoestima y dirigidas a la aniquilación psicológica y al descrédito personal como circunstancias fundamentales en todas ellas, que se concretan en actos de diversa naturaleza⁶⁵: no asignar tareas; asignar tareas innecesarias, degradantes o repetitivas; asignar tareas imposibles de cumplir; medidas de aislamiento social; impedir las relaciones con otros compañeros de trabajo, con el exterior, con clientes, no dirigirle la palabra; medidas de ataque a la persona de la víctima; críticas hirientes, vejaciones, burlas, subestimaciones; medidas de violencia física y agresiones verbales, insultos, críticas permanentes, amenazas, rumores sobre la víctima⁶⁶; reírse de la trabajadora cuando se ha impugnado judicialmente esas decisiones empresariales; individualizar en la actora casi todas las modificaciones planteadas, sanciones para amedrentarla, acosarla y agobiarla; humillación y burla⁶⁷.

La diversidad de conductas mencionadas, deducidas del relato fáctico de los distintos casos objeto de enjuiciamiento, pone de manifiesto que los comportamientos que alcanzan la condición de acoso moral en el trabajo, inciden directamente en la esfera más íntima de la persona, degradándola y humillándola, es decir, afectando, en definitiva, a la condición de persona en cuanto tal. Por todo ello, a tenor de todo lo mencionado, siendo la humillación, la degradación y el envilecimiento una constante en el acoso moral, sólo se puede concluir poniendo de relieve que el mobbing debe identificarse con las conductas que jurídicamente se conocen como “tratos degradantes”⁶⁸.

Las supuestas patologías psicológicas generadas como consecuencia de esta clase de comportamientos no se conforman como elementos sustantivos del acoso moral en el trabajo, siendo lo determinante el clima y la atmósfera de degradación y humillación personal soportado por la figura del trabajador/a acosado/a. Huelga decir que las lesiones de la salud psíquica dependerán de la capacidad de resistencia personal de cada individuo y de su personalidad, no generándose con motivo de la totalidad de los acosos morales practicados.

c) El concepto jurídico de mobbing a partir de su consideración como acoso moral en el trabajo

⁶⁵ BLANCO BAREA/SÁNCHEZ CARAZO, “La dignidad en el trabajo”, p. 233, describen el acoso moral como una situación en la que el acosador humilla, desprestigia, vulnera la dignidad de la persona, la va dejando sin trabajo o dando trabajo de inferior categoría y en esa situación la persona se encuentra en muchas ocasiones incapaz de defenderse, incluso se siente avergonzada.

⁶⁶ Así lo recoge un Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid, en el Fundamento Jurídico 3º de la Sentencia 238/2001, de 18 de junio.

⁶⁷ Así se recoge en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 1658/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y en el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia 90/2003, de 30 de abril, de la Audiencia Provincial de Valencia, donde además se describe cómo prácticamente desde el inicio de la relación laboral la víctima comienza a sufrir problemas con el demandado por el trato vejatorio y humillante dispensado para su trabajo y para su persona reiterado casi a diario que convierte el ámbito laboral en casi un infierno.

⁶⁸ Véase, el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia 434/2002, de 11 de octubre, del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid.

A la vista de la totalidad de los elementos analizados, desde el punto de vista jurídico, la construcción de un concepto de “mobbing” debe reflejar claramente las notas que delimitan sus contornos jurídicos para evitar confundirlo con otras figuras que presentan elementos similares.

En este sentido, la dignidad humana figura como la gran damnificada frente a esta clase de comportamientos. Ya se tendrá ocasión de profundizar en el siguiente epígrafe, pero no se debe obviar que toda conducta contraria a la persona resulta, en última instancia, lesiva de su dignidad. Por lo tanto, aunque hay que advertir la necesidad de concretar aún más esta afirmación, la construcción del concepto jurídico de mobbing sí puede conformarse a partir del reconocimiento de esta realidad consistente en la afección soportada por la dignidad del trabajador que sufre las conductas de mobbing o de acoso moral en el trabajo.

Desde el punto de vista jurídico-material, no se debe prescindir del concepto social que de mobbing aportan la Psicología y la Psiquiatría; sin embargo, los elementos sustantivos del mismo deben ser objeto de una profunda reflexión que facilite la identificación y reconocimiento de la totalidad de comportamientos que adquieren dicha condición. En primer lugar, hay que prescindir del concepto de violencia psicológica. Tal y como se ha venido reiterando, la excesiva proximidad de este término a conductas abocadas a la provocación de consecuencias de carácter psicológico, impide la caracterización de la totalidad de comportamientos que configuran la realidad del acoso moral en el trabajo⁶⁹. Por ello, y para tratar de impedir la impunidad de muchas conductas, se propone que el concepto jurídico de mobbing omita referencia alguna al término “violencia psicológica” que, a mi modo de ver, debería ser sustituido por otro más cercano al clima degradante y humillante generado por esta clase de prácticas.

En segundo lugar, las referencias a los límites geográficos y teleológicos, determinantes en el concepto social, deben continuar presentes en la conceptualización jurídica de estas conductas que si bien no adquieren la condición de sustrato material de estas prácticas son imprescindibles para evitar la confusión con comportamientos similares, pero ajenos al mundo laboral y al especial vínculo surgido como consecuencia de las relaciones laborales.

En tercer lugar, el carácter habitual de esos comportamientos contribuye a dotarles de la intensidad y gravedad precisos para que los mismos susciten un cierto interés jurídico. Así el relato fáctico de las distintas sentencias estudiadas describe una realidad constituida por una pluralidad de conductas que, aisladamente consideradas, resultan insignificantes y carentes de interés jurídico alguno, sin embargo, en tanto habituales y sistemáticas consiguen la destrucción del trabajador perseguido por el acosador.

Por último, el sustrato material de la totalidad de los comportamientos de mobbing se concreta en la inflicción de sufrimientos y padecimientos humillantes, degradantes y

⁶⁹ En opinión de MOLINA NAVARRETE, “Mobbing y salud laboral”, pps. 144 y 145, la exigencia de un daño efectivo a la salud física o psíquica no constituye un elemento del tipo jurídico. Puede haber acoso moral sin daño a la salud, aunque naturalmente siempre habrá daño moral. En términos jurídicos éste no puede confundirse con aquél, aunque ambos puedan concurrir.

envilecedores con los que se persigue instrumentalizar al individuo y crear en él una profunda sensación de envilecimiento y de ser tratado como cosa. En efecto, el sustrato material de las conductas constitutivas de mobbing viene delimitado por la provocación de las sensaciones mencionadas, circunstancia que permite su identificación con los comportamientos denominados tratos degradantes. En este sentido, mientras los tratos degradantes en general vienen a identificarse con todas aquellas conductas que degradan, humillan, envilecen e instrumentalizan al sujeto pasivo, el mobbing constituye una forma de trato degradante que adquiere dicha denominación por la especialidad del ámbito en el que se desarrolla, esto es, el laboral o como consecuencia del mismo.

Con todo, baste, finalmente, señalar que en la construcción de un concepto jurídico de mobbing no se debe prescindir de ninguno de los elementos aludidos. Éstos, fundamentales en la delimitación de las exigencias que materializan jurídicamente el presente término⁷⁰, contribuyen a la configuración de una definición jurídica de “mobbing” que responde a los siguientes términos: inflicción habitual y reiterada de sufrimientos y padecimientos de carácter físico, psíquico o de cualquier otra naturaleza que, cometidos en el ámbito laboral o como consecuencia de la relación laboral y dirigidos a obtener la salida del trabajador acosado de la organización, provocan potencialmente sentimientos de humillación, degradación y envilecimiento, de especial intensidad, contrarios a la dignidad humana.

C) INDIVIDUALIZACIÓN DEL BIEN JURÍDICO LESIONADO A PARTIR DEL DERECHO FUNDAMENTAL AFECTADO CON MOTIVO DE LAS PRÁCTICAS DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

a) La genérica protección de la dignidad humana frente a la comisión de esta clase de comportamientos

Como bien es sabido, hasta el momento presente ni el Tribunal Supremo⁷¹, ni los Tribunales Superiores de Justicia se han pronunciado sobre la existencia o no de un supuesto delito de acoso moral en el trabajo. Todos los pronunciamientos existentes coinciden en atribuir a estas prácticas o bien la condición de accidente laboral⁷²,

⁷⁰ Según MOLINA NAVARRETE, “Mobbing y salud laboral”, p. 144, junto a los elementos propios del tipo social de mobbing, dos son las notas específicas que fijan los contornos jurídicos de esta realidad: por un lado, el hecho de tratarse de un proceso reiterado y dotado de una frecuencia significativa y, por otro, un ánimo o una finalidad específica de dañar la autoestima y la reputación de la víctima, directamente relacionada con la lesión a la dignidad humana.

⁷¹ El Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo) se ha pronunciado en una ocasión sobre un asunto de acoso moral y el derecho de un funcionario a ser indemnizado por la Administración que le ha conferido dicho trato. Véase, la Sentencia del Tribunal Supremo 2027/2001, de 23 de julio, Fundamento Jurídico 4º.

⁷² Según la doctrina del Tribunal Supremo (Sentencias de 27 de diciembre de 1995 y de 22 de octubre de 1999) el accidente laboral se define como aquél en que de alguna manera concurra una conexión con la ejecución de un trabajo, bastando con el nexo causante, indispensable siempre en algún grado, sin que sea necesario precisar su significación mayor o menor, próxima o remota, concausal o coadyuvante, debiendo otorgarse dicha cualificación cuando no aparezca acreditada rotura alguna de la relación de causalidad entre la actividad profesional y el padecimiento expreso cuando hayan ocurrido los hechos de tal relieve que evidencien a todas luces la carencia de

asociada a patologías psíquicas surgidas por causa del trabajo⁷³, o bien la consideración de atentado contra la dignidad humana, cuyo reconocimiento en el artículo 4.2 e) del Estatuto de los Trabajadores⁷⁴ concede al trabajador la posibilidad de romper su contrato, debiendo ser consecuentemente indemnizado por tal decisión con una suma predefinida, equivalente a la señalada para el despido improcedente (artículo 50.2 ET)⁷⁵.

Antes de proceder al análisis de la eficacia, suficiencia y efectividad de las soluciones aportadas por la normativa laboral hay que incidir en la cuestión del interés afectado por mor de estos comportamientos que, a tenor de las disposiciones laborales, parece concretarse en la dignidad humana, prevista en el artículo 4.2.e) del ET.

El artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores contiene una doble enumeración de derechos; el apartado 1 se refiere a los que se consideran propiamente “básicos” y el apartado 2 a los que se desenvuelven “en la relación de trabajo”:

“1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- b) Libre sindicación
- c) Negociación colectiva
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo
- e) Huelga
- f) Reunión
- g) Participación en la empresa

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo
- c) A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites enmarcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene
- e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad humana, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual

aquella relación.

⁷³ Véanse, en este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 143/2001, de 30 de abril; la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 16/2001, de 18 de mayo; la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra (Sala de lo Social) núm. 201/2001, de 15 de junio, entre otras.

⁷⁴ En adelante ET.

⁷⁵ En este sentido, Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Girona núm. 291/2002, de 17 de septiembre y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña núm. 883/2003, de 10 de febrero, entre otros ejemplos.

- f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida
- g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

El reconocimiento expreso del respeto debido a la dignidad humana supone, a su vez, una protección directa a la totalidad de derechos a los que ésta se vincula, en idéntico sentido a la derivada hacia la libertad sexual. En efecto, tal y como se pone de manifiesto, la habitualidad de la figura del acoso sexual en el ámbito laboral llevó a la Ley 3/89, de 3 de marzo, a la inclusión de la cláusula final del artículo 4.2.e), donde la genérica protección de la dignidad humana desprende la expresa tutela del trabajador frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. En este sentido, las conductas de acoso sexual conllevan tanto consecuencias jurídico-privadas (derecho a indemnización, extinción indemnizada del contrato con base en el artículo 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores) como consecuencias jurídico-públicas, siempre que la conducta de acoso se pueda subsumir en el tipo de acoso sexual del artículo 184 del Código Penal⁷⁶. Así, al igual que sucede con la libertad sexual, el reconocimiento del respeto debido a la dignidad humana implica una tutela directa al conjunto de derechos a los que se asocia⁷⁷ tal y como se tratará de demostrar a continuación.

a) Aproximación al concepto de dignidad humana a partir de su reconocimiento constitucional

Por lo que a la dignidad humana se refiere, la doctrina constitucional parte fundamentalmente de su reconocimiento constitucional en el artículo 10.1 que responde al siguiente tenor literal: “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”⁷⁸.

A pesar del acierto de los Constituyentes del 78, de ubicar la dignidad humana entre los valores superiores del Estado⁷⁹, hay que advertir que la ausencia de una definición concreta del término mencionado, dificulta, en gran medida, su reconocimiento⁸⁰ y obliga a la doctrina a la realización de una labor de determinación de ésta que permita, cuanto menos, resaltar sus elementos característicos, propios y diferenciadores⁸¹. El concepto de dignidad humana que dimana del artículo 10.1 de la Constitución, tal y como señala Ruiz-Giménez Cortés, responde a una realidad ontológica y ético-social, a

⁷⁶ MONTOYA MELGAR, “Artículo 4 del ET”, p. 49.

⁷⁷ Así lo recogen GARCÍA HERRERA/MAESTRO BUELGA, “Constitución y acoso moral”, p. 79.

⁷⁸ Según FERNÁNDEZ SEGADO, “Dignidad de la persona”, p. 513, este precepto supone la consagración de la persona y de su dignidad no sólo como el fundamento de la totalidad del orden político, sino y precisamente por ello mismo, también como el principio rector supremo del Ordenamiento Jurídico.

⁷⁹ RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, “Comentario al artículo 10”, p. 40.

⁸⁰ En este sentido, RODRÍGUEZ MESA, *Torturas y otros delitos*, p. 157, encuentra en la diversidad de fundamentaciones (iusnaturalista, marxista, etc.) y, por ende, de significados prácticos atribuidos a la noción de dignidad la dificultad para la elaboración de un concepto definitivo del mismo.

⁸¹ GARRIDO FALLA, “Comentario al artículo 10 de la Constitución”, p. 187, interpreta el sentido constitucional del término dignidad desde una doble perspectiva: como una forma de comportarse, comportamiento digno de un ser humano -lo que implicaría la calificación de indignos de los comportamientos considerados impropios de la persona-, o como la importancia y superioridad que se concede a un individuo, con independencia de cuál sea su comportamiento.

través de la cual ésta viene a referirse a la autonomía de la persona, la libertad del ser humano, la racionalidad y su fin en sí mismo considerado⁸². La generalidad y abstracción, propias de la presente aproximación, serán una constante en las distintas interpretaciones doctrinales⁸³, tendentes a perfilar el presente concepto, muy ligado a la esencia de la persona⁸⁴. Así, se atribuirá a la dignidad la consideración de valor esencial a todos los seres humanos⁸⁵ que debe permanecer inalterado en cualquier lugar o momento⁸⁶ y que alude a la superioridad o importancia que se concede a un ser, con independencia de la forma en la que se comporte⁸⁷.

La doctrina jurídico-constitucional no ha llegado a establecer un concepto satisfactorio de dignidad humana que permita un rápido reconocimiento de la misma. Priman, sin embargo, elementos característicos, intrínsecos a dicho concepto, que se van repitiendo a lo largo de las definiciones mantenidas, pero que destacan por su especial abstracción y generalidad. En este sentido, expresiones como “valor esencial”⁸⁸, “valor absoluto”⁸⁹, “valor universal”⁹⁰ o “superioridad”⁹¹, entre otros, se presentan como las notas comunes ligadas al presente término, a través de las que la dignidad humana alcanza la condición de fuente de derechos iguales e inalienables, inherentes a cada

⁸² RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, “Comentario al artículo 10”, p. 68, donde además de la dimensión ontológica y ético-social resalta los niveles jurídico-positivos de la misma.

⁸³ También MONTANO, “La dignidad humana como bien jurídico”, p. 421, construye un concepto de dignidad desde la metafísica, manifestando que la dignidad de la persona se manifiesta en la capacidad de captar la verdad en cuanto tal, de aprehender y querer lo bueno en sí mismo y de apreciar y construir lo bello.

⁸⁴ Así para PECES-BARBA MARTÍNEZ, *Derechos Fundamentales*, p. 72, la persona se concibe como un ser de eminente dignidad caracterizado por su razón y por su libertad. Este reconocimiento exige un respeto y un tratamiento de la persona como sujeto cuya independencia y libertad hay que garantizar en la vida social.

⁸⁵ TOMÁS MALLÉN, “Justificación de los derechos humanos”, p. 81, reconduce expresamente la dignidad al valor que tiene toda persona por el hecho de serlo.

⁸⁶ Véanse, por todos, DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, “Sobre la tortura”, p. 162; del mismo, “El artículo 5”, p. 300; FRAILE CLIVILLÉS, *Código Constitucional*, p. 50; GARCÍA PÉREZ, “Delitos de sospecha”, p. 643; GUZMÁN DALBORA, “Dignidad humana y “moderatio” en la legítima defensa”, p. 392; RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, “Artículo 10”, p. 115; SERRANO PÉREZ, “La dignidad de la persona humana”, p. 215; TOMÁS MALLÉN, “La justificación de los Derechos Humanos”, p. 81. En este mismo sentido MONTANO, “La dignidad humana como bien jurídico tutelado”, p. 421, desde una perspectiva metafísica, destaca que la dignidad humana constituye el valor absoluto de la persona, considerándola como la bondad superior correspondiente a lo absoluto, a lo que es un fin en sí mismo, con independencia total de cualquier “uso” utilitario o gratificador, concluyendo que “el hombre es digno porque es libre”.

⁸⁷ Así, DE ESTEBAN/GONZÁLEZ-TREVIANO, *Curso de Derecho Constitucional español*, p. 21, concretan aún más esta idea, subrayando que la supremacía del ser humano en el mundo significa que todos los hombres, por ser personas, tienen que ser iguales en dignidad, en el sentido de que “nadie es más que nadie”; igualmente, GARRIDO FALLA, *Comentarios a la Constitución*, p. 187, señala que ni siquiera un comportamiento indigno priva, sin más, a la persona de algunos de los derechos que le son inherentes en cuanto tal, poniendo como ejemplo la reducción de la persona al estado de esclavitud.

⁸⁸ ALEGRE MARTÍNEZ, “El artículo 10.1 de la Constitución”, p. 193.

⁸⁹ ALONSO ÁLAMO, “Aproximación al bien jurídico protegido”, p. 915. También FERNÁNDEZ SEGADO, “Dignidad de la persona”, p. 527, interpreta esta consideración de la dignidad como valor absoluto en el sentido de que ésta se reconocerá igualmente a todas las personas independientemente de que su comportamiento pueda ser calificado de indigno.

⁹⁰ Para IRIGOYEN, *El acoso moral*, p. 293, la dignidad personal supone un principio fundamental de carácter constitucional y universal, inherente a la persona, debiendo ser especialmente garantizado en el marco de la relación de trabajo.

⁹¹ Acoge expresamente esta consideración de dignidad como valor universal, SERRANO PÉREZ, “La dignidad de la persona”, p. 216.

persona⁹². El reconocimiento de la dignidad a cada individuo supone, por lo tanto, su consideración de ser humano libre, capaz de elección y con voluntad de autodeterminación⁹³, características éstas que se verán lesionadas o vulneradas respecto de conductas que produzcan un menosprecio para la estima de la persona⁹⁴.

Ante este cúmulo de elementos intrínsecos a la dignidad humana, su definición parece poder concretarse en torno al respeto debido a toda persona, por encima de sus circunstancias propias, que prohíbe cualquier tratamiento que pueda suponer un menoscabo en el ejercicio de sus derechos fundamentales⁹⁵. En definitiva, como señala Alegre Martínez, consistiría en la característica propia e inseparable de toda persona en virtud de su racionalidad -independientemente del momento y por encima de las circunstancias en que se desenvuelva su vida- que se materializa en la realización, desarrollo y perfección de la propia personalidad, a través del ejercicio de los derechos inviolables e irrenunciables que le son inherentes⁹⁶.

b') Los derechos inviolables como concreción de la dignidad humana: la dignidad humana como contenido esencial de todos los derechos fundamentales

A tenor del contenido del artículo 10.1, junto a la dignidad humana se reconocen constitucionalmente los denominados derechos inviolables inherentes a la persona.

La doctrina viene asumiendo que los derechos inherentes a los que alude el número 1 de este artículo 10 son reconocidos por el Ordenamiento Jurídico como los que expresan en su conjunto la dignidad humana⁹⁷, en cada uno de los cuales se tutelará una parcela de la misma⁹⁸, configurándose ésta como el fin último de todos ellos⁹⁹. El silencio legal al que se enfrenta la doctrina obliga a identificarlos, finalmente, con los derechos fundamentales, esto es, los derechos inviolables, intocables, improfanables cuyo atentado originará, inexorablemente, consecuencias sancionadoras de orden jurídico¹⁰⁰.

Por lo tanto, el contenido del artículo 10.1, al que se ha venido aludiendo, abarca la dignidad humana y los derechos inviolables inherentes a la persona, identificados con

⁹² Véase FERNÁNDEZ GARCÍA, "La declaración de 1948", p. 228.

⁹³ Véase, por todos, GONZÁLEZ CUSSAC, "De las torturas y otros delitos", p. 406.

⁹⁴ Así se pronuncia el Tribunal Constitucional en el Fundamento Jurídico 4º de la sentencia 120/90, de 27 de junio.

⁹⁵ DE ESTEBAN/GONZÁLEZ-TREVIJANO, *Curso de Derecho Constitucional*, p. 25; ROBLES MORCHÓN, "El libre desarrollo de la personalidad", p. 47.

⁹⁶ ALEGRE MARTÍNEZ, "El artículo 10.1 de la Constitución", p. 193.

⁹⁷ Véanse, por todos, FERNÁNDEZ LÓPEZ, "El acoso moral en el trabajo", p. 61 y ROBLES MORCHÓN, "El libre desarrollo de la personalidad", p. 50.

⁹⁸ BENDA, "Dignidad humana", p. 122, subraya que común a todos los Derechos Fundamentales es que sean necesarios para la dignidad de la persona.

⁹⁹ Véanse, por todos, CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, *Comentarios al Código Penal de 1995*, p. 894; PÉREZ ALONSO, "Los nuevos delitos contra la integridad moral", p. 155.

¹⁰⁰ Para GARRIDO FALLA, "Comentario al artículo 10", p. 187, estos derechos constituyen el contenido de los capítulos que integran el Título I de la Constitución española, es decir, derechos inviolables que le son inherentes a la persona comprendidos en los artículos 15 a 29 y en el 30 en lo relativo a la objeción de conciencia. También, en este sentido, FERNÁNDEZ SEGADO, "Dignidad de la persona", p. 533 y RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, "Artículo 10", p. 121.

los derechos fundamentales, en cuyo fundamento se encuentra la misma¹⁰¹. Esta característica de la dignidad de adquirir la condición de base y fundamento de los derechos fundamentales contribuye a ir perfilando la relación o vínculo existente entre ésta y el derecho fundamental protegido con ocasión de los comportamientos de acoso moral laboral.

El propio Tribunal Constitucional ha incidido en diversas ocasiones en el carácter absoluto, universal y supremo con el que se define a la dignidad humana, diferenciándola de los derechos fundamentales de los que se constituye como base y fundamento.

Ya en 1985, el Tribunal Constitucional en su Sentencia 53/85, de 11 de abril, al pronunciarse sobre la constitucionalidad o inconstitucionalidad del Proyecto de Ley Orgánica por la que se introdujo en el Código Penal ya derogado el precepto relativo a los tres supuestos de despenalización del aborto, afirma que la dignidad humana se halla íntimamente vinculada con el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10) y los derechos a la “integridad física y moral” (artículo 15), la libertad de ideas y creencias (artículo 16), el honor, y la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1), tratándose de un valor espiritual y moral inherente a la persona, que se manifiesta singularmente en la autodeterminación consciente y responsable de la propia vida y que lleva consigo la pretensión de respeto por parte de los demás.

Para el Tribunal, la libertad de ideas y creencias, el honor, la intimidad personal y familiar y la propia imagen constituyen, junto a la integridad física y moral, entre otros, los derechos que mantienen un vínculo de especial relación con la dignidad humana. En definitiva, tal y como el Tribunal Constitucional apunta, la dignidad humana constituye un valor de carácter espiritual y moral, inherente a la persona y manifestado en su autodeterminación, cuya protección se articulará a través de la tutela de los derechos a la integridad física y moral, el honor, la libertad de ideas y creencias, intimidad personal y familiar y la propia imagen, entre otros.

Mucho más contundente se muestra el presente órgano en su Sentencia 120/90, al abordar la cuestión de la alimentación forzosa a los presos pertenecientes al GRAPO que se encontraban en huelga de hambre¹⁰². El Tribunal, atendiendo a la regla del artículo 10.1 de la Constitución, que atribuye a ésta la condición de fundamento del orden político y de la paz social¹⁰³, destacó que la misma, en cuanto valor espiritual y moral inherente a la persona, debía permanecer inalterada cualquiera que fuera la

¹⁰¹ ALEGRE MARTÍNEZ, “El artículo 10.1 de la Constitución”, p. 197; ALONSO ÁLAMO, “Aproximación al bien jurídico protegido”, p. 912; TOMÁS MALLÉN, “La justificación de los Derechos Humanos”, p. 83, señala que la dignidad debe aparecer antepuesta y no como derivación de estos derechos. En este mismo sentido BALAGUER SANTAMARÍA, *Cárcel y derechos humanos*, p. 101, afirma que la dignidad de la persona es el fundamento, principio y origen del Ordenamiento constitucional español, es la “Grundnorm” en sentido lógico, ontológico y deontológico; igualmente, GONZÁLEZ CUSSAC, “De las torturas y otros delitos”, p. 404, manifiesta su conformidad con este planteamiento, pero va más allá al admitir que la dignidad humana, seguramente, constituye el fundamento de todo el sistema de garantías y libertades de un Estado de Derecho, apareciendo, consecuentemente, como la “ultima ratio” de todo el sistema constitucional.

¹⁰² Esta sentencia que tuvo una gran repercusión social sentó doctrina en una materia tan controvertida como la disyuntiva entre el derecho a la huelga de hambre y la protección del derecho a la vida.

¹⁰³ Así se dispone en el artículo 10.1 de la Constitución cuyo tenor literal es el siguiente: “La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social. [...]”.

situación en la que se encontrara, constituyendo un mínimo invulnerable que todo estatuto jurídico debía asegurar, de modo que, independientemente de las limitaciones que se impusieran en el disfrute de los derechos individuales, éstas no conllevaran menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merecía la persona¹⁰⁴.

El Tribunal Constitucional reivindica un concepto de dignidad humana reiterado anteriormente como valor espiritual y moral, inherente a la persona y con pretensión de respeto al mismo por parte de todos. Es decir, para el Tribunal Constitucional la dignidad se presenta como un valor supremo que escapa a los límites del Derecho y que informa y fundamenta la totalidad de derechos reconocidos a la persona por el hecho de serlo, cuya tutela parece concretarse, en definitiva, a través de la protección de los derechos fundamentales. Así, la dignidad humana y los derechos fundamentales se presentan como conceptos autónomos, pero relacionados. Esto es, la dignidad se encuentra en la base del reconocimiento y razón de ser de todos ellos.

En general, existe unanimidad al considerar la existencia de un especial vínculo entre la dignidad humana y los derechos fundamentales. La primera se concibe como un valor universal, inherente a cada persona por el hecho de serlo y, al mismo tiempo, base de los derechos fundamentales. La presente afirmación encuentra en el contenido del artículo 10.1 de la Constitución uno de sus principales argumentos. En efecto, el precepto mencionado reconoce la dignidad humana como valor esencial, fuente de derechos iguales, inalienables e inherentes a cada persona que vienen a identificarse con los derechos fundamentales que gravitan en el seno del Título I de la Constitución. Así, mientras la tutela de cada uno de los derechos fundamentales supone, a su vez, la protección de la dignidad humana de cada individuo, el reconocimiento expreso del respeto debido a la dignidad humana absorbe la tutela de la totalidad de los derechos fundamentales, cuya individualización dependerá de la concreta conducta lesiva.

Retomando la cuestión de la tutela desprendida del Derecho Laboral, la posibilidad de indemnizaciones económicas generadas a partir de un despido improcedente (artículos 50.1 a) y 50.2 ET) como consecuencia de conductas contrarias a la dignidad humana del trabajador (artículo 4.2.e) ET) pueden ser causa tanto de comportamientos contrarios a la libertad sexual; como contrarios al honor o a la propia integridad moral, entre otros.

En síntesis, siguiendo en este punto a Fernández López, abordar la cuestión del mobbing desde la perspectiva de la mera tutela de la dignidad del trabajador, siendo crucial como valor jurídico a proteger, presenta hoy entre nosotros riesgos innegables de desestimación judicial, de ahí que fuera necesario buscar caminos alternativos, que reforzaran la posición de los trabajadores afectados por criticables que, en principio, puedan ser las bases de los pronunciamientos judiciales¹⁰⁵.

¹⁰⁴ Así se recoge en el Fundamento Jurídico 4º de la presente Sentencia. En este mismo sentido, véase la Sentencia del Tribunal Constitucional 57/94, de 28 de febrero, donde se admite que los derechos reconocidos en el artículo 15 de la Constitución son proyección de la dignidad de la persona que como valor jurídico fundamental consagra el artículo 10.1 de la Constitución española.

¹⁰⁵ FERNÁNDEZ LÓPEZ, “El acoso moral en el trabajo”, p. 63.

b) Los derechos fundamentales afectados con ocasión de las conductas de mobbing

La inexactitud sobre el derecho fundamental afectado por las conductas de acoso moral, derivada de la normativa laboral, aconseja una mayor profundización en la presente cuestión, en aras de individualizar el efectivo derecho menoscabado con estas prácticas, que dimana del genérico concepto de dignidad humana. En este orden de cosas, la escasa concreción de los estudios dogmáticos referentes a la problemática del acoso moral en el trabajo, empeñados en destacar la dignidad humana como aspecto principalmente afectado, obliga a remitirnos a otras fuentes que, como los pronunciamientos jurisprudenciales, abordan la cuestión del derecho fundamental afectado desde tres grandes perspectivas: el mobbing como comportamiento lesivo de una pluralidad de derechos fundamentales; el mobbing como menoscabo del derecho a la integridad física y moral; y el mobbing como exclusivo atentado a la integridad moral.

a') El carácter pluriofensivo de los comportamientos constitutivos de mobbing

El primer grupo de sentencias concibe los comportamientos constitutivos de “mobbing” como atentado contra una pluralidad de derechos fundamentales, debiendo interpretarse que el menoscabo de la dignidad humana compromete, en estos supuestos, cualquiera de los derechos fundamentales comprendidos a partir del artículo 14 de la Constitución¹⁰⁶ (igualdad, no-discriminación, integridad física y moral, honor, intimidad, imagen y libertad ideológica y religiosa, entre otros)¹⁰⁷.

La imposibilidad de identificar el acoso moral en el trabajo con conductas de una concreta naturaleza (entendiéndose, en este sentido, sexual; injurioso, coercitivo, etc.) evidencia un conjunto de comportamientos que, aisladamente considerados, efectivamente resultan lesivos de derechos fundamentales tan diversos como la libertad, la igualdad, la integridad física o la integridad moral, entre otros¹⁰⁸. Ahora bien, retomando el concepto jurídico que de dichos comportamientos se ha propuesto, es decir, como conductas habituales que generan un clima de humillación y degradación hacia el trabajador, sólo aquel derecho fundamental que resulte afectado como consecuencia de los denominados comportamientos humillantes y degradantes a los que se ve sometido el trabajador podrá individualizarse como objeto menoscabado.

En el sentido puesto de manifiesto, la intervención del derecho frente a los comportamientos constitutivos de mobbing o acoso moral en el trabajo sólo resultará acorde con el concepto señalado, cuando efectivamente se constate un clima global de degradación dimanado de comportamientos de diversa naturaleza que, aisladamente considerados, aunque puedan resultar lesivos de distintos derechos fundamentales, no ostentan entidad suficiente como para que sea necesaria la intervención del derecho. Piénsese

¹⁰⁶ En este sentido, véase, el Fundamento Jurídico 6º de la Sentencia núm. 7523/2002, de 21 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

¹⁰⁷ Fundamento Jurídico 1º de la Sentencia núm. 1417/2002, de 2 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Murcia y Fundamento Jurídico 1º de la Sentencia núm. 7879/2002, de 10 de diciembre del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

¹⁰⁸ Así se pronuncia LUELMO MILLÁN, “Acoso moral: una reforma normativa”, p. 124.

por ejemplo en el acto aislado y único de ignorar a un trabajador en un momento puntual; o mandarle una tarea correspondiente a una categoría profesional inferior; o llamarle “tonto” en un momento determinado; o no dejarle opinar sobre una determinada cuestión. Todos estos comportamientos que, aisladamente considerados, pudieran, en su caso, resultar lesivos de derechos fundamentales tan dispares como la integridad moral, el honor o la libertad, sólo alcanzarán la condición de mobbing cuando sean habituales y conformen el clima de degradación aludido que será, en definitiva, lo que lesione un determinado derecho fundamental. Lo contrario, es decir, el reconocimiento de una pluralidad de derechos fundamentales lesionados, no dimanará de la identificación de una situación de mobbing, sino de una pluralidad de comportamientos de naturaleza diversa que sólo cuando alcancen una cierta entidad requerirán de tantas intervenciones jurídicas como derechos fundamentales resulten afectados.

b') La lesión de la integridad física y moral tras la comisión de las prácticas de mobbing: delimitación de ambos conceptos

Mucho más acertado aunque inexacto, como se tratará de demostrar, se presenta el segundo grupo de sentencias que identifican el derecho a la integridad física y moral del artículo 15 de la Constitución como derecho afectado, como si de un sólo derecho fundamental se tratase¹⁰⁹. Conviene incidir, sin embargo, en la delimitación entre integridad física y moral y en la concreción del contenido esencial de esta última como derecho fundamental constitucionalmente consagrado, evitando, por un lado, que se cuestione la dicotomía existente entre estas dos realidades y, por otro, que no exista un criterio jurisprudencial unitario a la hora de vincular estos dos derechos con las realidades a las que se asocian.

La jurisprudencia se muestra muy prolija en este segundo punto. Existe una cierta tendencia jurisprudencial y doctrinal a identificar la integridad moral, lesionada como consecuencia de las prácticas de mobbing, con la integridad psíquica o con realidades asociadas al ámbito psíquico de la persona¹¹⁰. En efecto, en unas ocasiones, el reconocimiento del acoso moral en el trabajo como menoscabo del derecho a la integridad física y moral del artículo 15, supone precisamente un daño o lesión en la salud física y psíquica del individuo que lo padece¹¹¹, vinculándose la lesión sufrida por la integridad física con los daños generados en la salud física y subyaciendo el perjuicio sufrido por

¹⁰⁹ Véanse tanto el Fundamento Jurídico 2º de la Sentencia núm. 1058/2002, de 26 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, como el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia núm. 883/2003, de 10 de febrero, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña. Tanto en un caso como en otro el correspondiente Tribunal considera que la comisión de actos constitutivos de mobbing afectan o guardan relación con el derecho a la integridad física y moral al que se refiere el artículo 15 de la Constitución, no pareciendo establecer distinción alguna entre ambos. En este sentido, véase también, ARAMENDI, “Acoso moral”, p. 382.

¹¹⁰ Así lo manifiestan, ARAMENDI, “Delimitar el concepto de mobbing”, p. 2; CONESA BALLESTERO/SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo”, p. 642; LUELMO MILLÁN, “Acoso moral o mobbing”, p. 13; RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 186.

¹¹¹ Véanse, en este sentido, el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia núm. 752/2003, de 30 de junio, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón y la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Sala de lo Social) de 9 de octubre de 2003.

la integridad moral en la consecución de una violencia psicológica prolongada¹¹², o en las consecuencias patológicas de carácter psicológico generadas con ocasión de estos comportamientos¹¹³.

El análisis de los distintos supuestos de mobbing desprendidos de los pronunciamientos jurisprudenciales que asocian estas conductas con los menoscabos soportados por la integridad física, en cuanto salud física, y la integridad moral, en cuanto salud psíquica, se aleja en cierto modo, tanto de las consideraciones doctrinales que construyen un concepto jurídico de mobbing ajeno a especulaciones de índole física, como del concepto jurídico de acoso moral laboral propuesto en el presente trabajo en el que las implicaciones de carácter psíquico no se conforman como elementos intrínsecos a una conceptualización material de las presentes conductas. Parece conveniente, en el sentido puesto de manifiesto, proceder a una concreción de los conceptos de integridad física y moral, en un intento de delimitar los contornos jurídicos a los que se hace extensibles cada uno de estos dos derechos y verificar si la realidad abarcada por la controvertida integridad moral viene delimitada por el ámbito psíquico o mental al que se viene aludiendo, o si por el contrario deriva en algo completamente distinto.

a'') Distinción entre integridad moral e integridad física

Las dificultades para elaborar una concreta definición sobre el concepto de derecho a la integridad moral se manifiestan y, a la vez, obligan a delimitar el sentido y alcance del derecho que le acompaña en el artículo 15 de la Constitución, esto es, el derecho a la integridad física¹¹⁴.

Baste aquí señalar que la concepción mecanicista y tradicional de considerar a la integridad física como manifestación de un cuerpo sano y saludable¹¹⁵, cuya afección se constituía como correlato de la idea de detrimento corporal y daño físico¹¹⁶, será superada desde la entrada en vigor de la Constitución de 1978. Ya en el propio debate parlamentario se adopta un concepto de integridad física global, no ajeno a consideraciones de carácter psíquico que, junto a la integridad moral, constituyen los aspectos

¹¹² En este sentido véanse, el Fundamento Jurídico 5º de la Sentencia núm. 1658/2002, de 24 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco y el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia núm. 518/2003, de 22 de abril, del Tribunal Superior de Justicia de Burgos.

¹¹³ El Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia núm. 4814/2002, de 19 de diciembre, del Tribunal Superior de Justicia de Sevilla, alude en el presente supuesto al estrés laboral al que se vió sometida la víctima.

¹¹⁴ Sobre la delimitación del concepto de “integridad física”, véanse BAJO FERNÁNDEZ, *Manual de Derecho Penal*, p. 172; BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, *El delito de lesiones*, p. 15; CARBONELL MA-TEU/GONZÁLEZ CUSSAC, “Lesiones”, p. 117; CARDONA LLORENS, *Estudio médico-penal del delito de lesiones*, p. 26; DÍEZ RIPOLLÉS, *Los delitos de lesiones*, p. 18; DÍEZ RIPOLLÉS/GRACIA MARTÍN, *Comentarios al Código Penal*, p. 330; GONZÁLEZ RUS, *Curso de Derecho Penal español*, p. 140; GUALLART DE VIALA, *La nueva protección penal de la integridad corporal*, p. 36; MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 160 y TAMARIT SUMALLA, “De las lesiones”, p. 83.

¹¹⁵ RODRÍGUEZ DEVESA, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 128 y RODRÍGUEZ MOURULLO, “Derecho a la vida y a la integridad”, p. 81, destacan que, inicialmente, el concepto de integridad física no comprendía la “integridad psíquica” ni, en general, la salud, entendida como lo opuesto a enfermedad.

¹¹⁶ En este sentido BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, *El delito de lesiones*, p. 15; MARTÍNEZ PUJALTE, “El contenido esencial”, p. 61 y RODRÍGUEZ MOURULLO, “Artículo 15”, p. 289, entre otros.

esenciales de la integridad personal, que abarca la pluralidad de derechos a la que se ha venido haciendo referencia¹¹⁷.

La definitiva configuración del derecho a la integridad física, en cuanto integridad corporal y psíquica, se produce a partir de las reformas operadas en materia de lesiones que obligan a ampliar el contenido del concepto de derecho a la integridad física, identificado con un concepto global de salud o de incolumidad personal, en cuanto derecho que, por un lado, garantiza que no se prive a la persona de ningún miembro u órgano corporal y, por otro lado, abarca el estado saludable de la misma y su integridad psíquica¹¹⁸, reservándose el concepto de integridad moral a otra realidad distinta y ajena al término de salud en general.

La integridad moral a la que alude el artículo 15 de la Constitución, constituye un derecho ajeno y autónomo a la realidad abarcada por la integridad física¹¹⁹, como el propio artículo destaca. Entendida esta última como salud en general, gravita sobre una primera doble dimensión en la que confluye la persona, la física y la psíquica, garantizando la inviolabilidad de la misma frente a injerencias externas dirigidas a lesionar su cuerpo o aspecto externo y a provocar dolencias, enfermedades o deficiencias de carácter psíquico.

b'') Distinción entre integridad moral e integridad psíquica

La consideración de la integridad moral como derecho a la integridad psíquica empieza a cuestionarse en el momento en que se apuesta por un concepto de salud que incluya tanto lo físico como lo psíquico o psicológico, pero sin que en él tenga cabida una integridad moral que, a juzgar por lo mencionado hasta el momento presente, se muestra ajena a cualquier menoscabo de carácter psíquico o mental.

A pesar de este planteamiento doctrinal hoy mayoritario y de las reformas operadas en materia de lesiones, siguen existiendo voces que apuestan por una confusión de ambos conceptos, al dotar a la integridad psíquica de un contenido esencial, hasta ahora desconocido, ubicado en torno al elemento anímico. Así, como exponente de esta idea, Torres del Moral configura un concepto global de integridad psíquica delimitado por una doble realidad, el aspecto psíquico o mental y el anímico. Este último contenido esencial es precisamente el que este autor identifica con la integridad moral, no en cuanto integridad ética, tal y como él mismo manifiesta, pero sí relacionándola con la

¹¹⁷ Véase de nuevo RODRÍGUEZ MOURULLO, "Derecho a la vida y a la integridad", p. 43, destacando la pluralidad de derechos que se concretan en el derecho a la integridad física: el derecho a no ser privado de ningún miembro u órgano corporal; el derecho a la salud física y mental, es decir, el derecho de la persona a no ser sometida a procesos de enfermedad que eliminen su salud; el derecho al bienestar corporal y psíquico, el derecho de la persona a que no se le hagan sentir sensaciones de dolor o sufrimiento; y por último, el derecho a la propia apariencia personal, esto es, el derecho de la persona a no ser desfigurada en su imagen externa.

¹¹⁸ Por todos, GONZÁLEZ CUEVAS, "Una aportación desde U.G.T.", p. 210; MARTÍNEZ-PUJALTE, "El contenido esencial", p. 61; MUÑOZ CONDE, "Protección de los bienes jurídicos", p. 564 y del mismo, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 159. También, en este sentido, RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 140, al analizar la tutela con la que dota la normativa laboral a la integridad física (artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores) asume el presente planteamiento doctrinal de incluir como aspecto esencial de la integridad física, el aspecto psíquico y como un derecho propio del trabajador, no sólo la integridad física sino también la psíquica.

¹¹⁹ En este sentido, VALLDECABRES ORTIZ, "El Proyecto de Ley Orgánica", p. 5, destaca que la integridad moral es distinta de la física, puesto que atentados físicamente insignificantes pueden ser moralmente muy graves.

ausencia de humillación y degradación¹²⁰. No le falta razón a este autor al vincular la provocación de estos sentimientos de humillación y degradación con los menoscabos sufridos por la integridad moral o, en sus propias palabras, por la integridad anímica. Sin embargo, no puede compartirse la interpretación que elabora del concepto de integridad psíquica. Las constantes referencias a este aspecto de la salud, en cuanto ausencia de dolencia, enfermedad o deficiencia de carácter psíquico se alejan de esta interpretación que otorga, a mi modo de ver, un carácter excesivamente amplio al concepto de integridad psíquica y tropieza, además, con el contenido previsto en el artículo 15 de la Constitución.

En efecto, si se procede, como este autor propone, a reconocer como contenido esencial de la integridad psíquica propiamente dicha lo anímico, la expresa plasmación de la integridad moral en el artículo mencionado carecería de sentido por dos razones fundamentales. En primer lugar, porque actualmente ya no se habla de integridad física y psíquica, debiendo constituir ambas un global concepto de salud, que encuentra suficiente reconocimiento constitucional en la integridad física a la que alude el artículo 15 de la Constitución y, en segundo lugar, porque si la integridad moral (en cuanto anímica) constituye un elemento esencial de la integridad psíquica, integrada en el concepto general de integridad física, su ubicación en el artículo 15 de la Constitución supondría una reiteración innecesaria que debiera solventarse con el exclusivo reconocimiento de la integridad física como concepto global de todo.

Ahora bien, si tal y como mayoritariamente se viene manifestando, la integridad moral constituye una realidad ajena a la integridad física (en cuanto física y psíquica), relacionada, con lo anímico y con la prohibición de degradar y de humillar, su presencia en el artículo 15 como derecho fundamental resulta de imprescindible reconocimiento¹²¹.

El derecho a la integridad física y moral, previsto en el artículo 15 de la Constitución, se refiere a dos realidades distintas y claramente diferenciadas. En primer lugar, en cuanto a la integridad física, ésta viene a considerarse como salud en general, cuyo contenido esencial se conforma por la integridad física y la integridad psíquica, entendida esta última como salud psíquica o mental. En este sentido, resultarán innecesarias las alusiones a la integridad psíquica, al integrarse en el global concepto de integridad física al que se refiere el artículo 15. En segundo lugar, por lo que a la integridad moral se refiere, ésta se vincula a la integridad anímica y a la ausencia de sentimientos de humillación y degradación, con los que se niega la condición misma de persona, debiendo reconocérsele un ámbito de aplicación propio, autónomo y ajeno al resto de derechos junto a los que figura¹²².

¹²⁰ TORRES DEL MORAL, *Principios de Derecho Constitucional*, p. 295.

¹²¹ Así, como ponen de manifiesto RODRÍGUEZ MESA, *Torturas y otros delitos*, p. 156 y RUÍZ VADILLO, “El derecho a la vida”, p. 41, parece que si la voluntad del constituyente hubiera sido la de garantizar exclusivamente el derecho a la integridad psíquica, habría utilizado el término psíquica o mental, expresiones dotadas de un contenido concreto y unívoco y, por otra parte, empleadas en otras ocasiones por la Constitución.

¹²² En este sentido, GARCÍA ARÁN, “La protección penal de la integridad moral”, p. 1245, interpreta que la afección a la integridad moral no requiere un resultado que menoscabe la salud psíquica, porque ello sería tanto como exigir que la protección penal de la integridad moral quedara subordinada a la producción de un resultado efectivamente lesivo o, al menos, peligroso para la salud psíquica, o, en otras palabras, negar la protección penal de la integridad moral a aquellos sujetos que,

c'') *Determinación del contenido esencial del derecho a la integridad moral*

a''') La integridad moral como derecho a no ser sometido a tratamientos contrarios a la voluntad

Tratando de aportar un contenido sustantivo al concepto de integridad moral, un grupo de autores parece complementar las aportaciones dimanadas de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional perfilando un concepto jurídico-constitucional de derecho a la integridad moral en sentido negativo, al subrayar el carácter contrario a la voluntad, ideas, pensamientos o sentimientos de la persona, como definitivo en su lesión.

Así, partiendo de la definición del derecho a la integridad física y moral, elaborada por el Tribunal Constitucional en la sentencia 120/90, como un derecho que "[...] protege la inviolabilidad de la persona [...] contra toda clase de intervención [...] que carezca del consentimiento de su titular [...]", ahondan en el carácter contrario al elemento volitivo de la persona, en el que fundamentan todo su planteamiento. Desde esta perspectiva, la integridad moral quedará afectada por conductas que, siendo contrarias a la voluntad de la persona, sometan al sujeto que las padece a tratamientos susceptibles de anular, modificar o herir su voluntad, ideas, pensamientos o sentimientos¹²³. De este modo, la "voluntad" pasa a convertirse en la piedra angular del planteamiento doctrinal¹²⁴, quedando constituido el núcleo de la integridad moral por un conjunto de valores de carácter espiritual que no podrán ser alterados contra la voluntad de la persona¹²⁵.

La posibilidad, en algunas ocasiones, de que las conductas contrarias a la integridad moral se vinculen a comportamientos de carácter coactivo no debe, sin embargo, impedir su configuración como categoría conceptual propia relacionada, como se ha puesto de manifiesto, con el respeto debido a toda persona, no despreciándola, no degradándola, ni humillándola.

En este sentido, si los constituyentes de 1978 apostaron por un concepto de integridad moral autónomo e independiente, respecto de la dignidad humana y del propio derecho a la integridad física, a la que acompaña en el artículo 15 de la Constitución, resulta sorprendente que las aproximaciones hacia el presente término aludan a realida-

por su resistencia psicológica o por tratarse de inimputables soportarán tratos degradantes sin ver mermada o en peligro su salud mental. También, en este sentido, GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral*, p. 57.

¹²³ Véanse, entre otros, DE ESTEBAN/ LÓPEZ GUERRA/ GARCÍA MORILLO/ PÉREZ TREMPs, *El régimen constitucional español I*, p. 144; DÍAZ PITA, "El bien jurídico protegido", p. 59, cuando interpreta el derecho a la integridad moral como la posibilidad de configurar, de forma voluntaria, los pensamientos, las ideas, o los sentimientos, sin que nadie pueda alterar dicha configuración, utilizando métodos o procedimientos contrarios a esa voluntad, entre los cuales, como forma más grave, incluiría la tortura o los tratos inhumanos o degradantes. También manifiestan esta opinión FERNÁNDEZ SEGADO, *EL sistema constitucional español*, p. 214 y PÉREZ ALONSO, "Los nuevos delitos contra la integridad moral", p. 147, que vincula estrechamente el derecho a la "integridad moral" con la libertad de voluntad.

¹²⁴ Para DÍAZ PITA, "El bien jurídico protegido", p. 58, la voluntad se constituye como el criterio rector de la conformación de ideas, pensamientos y sentimientos; por ello las conductas contrarias a la "integridad moral" son, igualmente, contrarias a la voluntad del individuo.

¹²⁵ Para SOTO NIETO, "El delito de torturas", p. 1770, se atenta contra la integridad moral de la persona cuando se veja su dignidad de ser humano recurriendo a formas de presión sobre su voluntad.

des ya garantizadas a través de otros derechos también reconocidos en la Constitución, como resulta en el presente caso la libertad.

La configuración del contenido mínimo esencial de derecho a la integridad moral consagrado en la Constitución ha de referirse, a mi modo de ver, a otra realidad que ostente una proyección distinta a la dimanada del derecho a la libertad, puesto que de haber pretendido configurar un concepto similar a éste, hubiera sido una reiteración absolutamente innecesaria el reconocimiento de otro derecho (integridad moral) que se supone semejante.

b´´´) Aproximación al derecho a la integridad moral desde la prohibición de torturar y de tratar inhumana o degradantemente

Un segundo grupo de autores configura el concepto de integridad moral en función de las conductas lesivas de la misma, a tenor del contenido del artículo 15 de la Constitución¹²⁶.

Para esta perspectiva doctrinal la prohibición de las torturas y de los tratos o penas crueles inhumanos o degradantes encuentra en el reconocimiento del derecho a la integridad moral su razón de ser¹²⁷, configurando el contenido mínimo esencial de este derecho en sentido negativo a través de la prohibición contenida en el artículo 15 de la Constitución¹²⁸.

Ahora bien, la alusión a los comportamientos objeto de interdicción en el artículo 15 debe presentarse como mero referente en la concreción del derecho a la integridad moral. En este sentido, la configuración de un derecho en función de las conductas contrarias al mismo constituye una técnica insuficiente y no ajena a los concretos matices e interpretaciones que puede recibir cada uno de los comportamientos objeto de prohibición. Es decir, la determinación del concepto de integridad moral, aunque no resulte ajena al denominado contenido negativo del artículo 15 de la Constitución (esto es, a la prohibición de torturar y de tratar degradante e inhumanamente)¹²⁹ debe construirse desde una perspectiva más amplia que destaque verdaderamente aquello que pretender tutelarse cuando se prohíben tales prácticas¹³⁰.

¹²⁶ En este sentido, LORENZO-RODRÍGUEZ ARMAS, *Análisis del contenido esencial*, p. 182, manifiesta que es consustancial al hecho mismo de vivir física y moralmente con integridad, que el individuo no sea torturado o tratado de forma inhumana o degradante; la realización de alguna de estas conductas conculcará el propio contenido esencial del derecho a la integridad física y moral, hasta el punto de quedar desvirtuado.

¹²⁷ ALONSO PÉREZ/PRIETO ANDRÉS/CARRIÓN GUILLÉN, *Manual de Derecho Penal*, p. 64; DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, “Los delitos contra la integridad moral”, p. 1438; GARCÍA MORILLO, *El régimen constitucional español*, p. 144; RODRÍGUEZ MOURULLO, “El derecho a la vida y a la integridad”, p. 44; RODRÍGUEZ-VILLASANTE Y PRIETO, “De las torturas y otros delitos”, p. 93 y SERRANO ALBERCA, “Artículo 15”, p. 305, subrayan la inviolabilidad de este derecho y la obligación de todos los órganos que ejercen el poder coactivo estatal de respetarlo y hacerlo respetar.

¹²⁸ SÁNCHEZ GOYANES, *El sistema constitucional*, p. 157. También RODRÍGUEZ MESA, *Torturas y otros delitos*, p. 106.

¹²⁹ En este sentido SÁNCHEZ TOMÁS, “La tortura y otros delitos”, p. 140, identifica la integridad moral con la situación libre de toda humillación y vejación.

¹³⁰ Véase BARQUÍN SANZ, *Los delitos de tortura*, p. 264.

c'') El contenido esencial de la integridad moral como derecho fundamental constitucionalmente consagrado

El contenido mínimo y esencial de la integridad moral como derecho fundamental constitucionalmente consagrado se ha tratado de construir sobre la base de las ideas siguientes: la integridad moral en cuanto manifestación de la dignidad humana; la integridad moral como contenido esencial del derecho a la integridad personal; la integridad moral como expresión de la voluntad individual; la integridad moral como derecho que garantiza la prohibición de las torturas y de los tratos inhumanos y degradantes.

En primer lugar, la existencia de un nexo de unión entre dignidad humana e integridad moral constituye una realidad difícil, no obstante, de concretar¹³¹. La ubicación del derecho a la integridad moral en el artículo 15 de la Constitución dota a éste de la condición de derecho fundamental en el que se manifiesta un núcleo de existencia derivado de la dignidad¹³², situándose, por lo tanto, esta última en la base del derecho a la integridad moral. Con todo se debe admitir la distinción entre éste y la dignidad, en cuanto, de igual modo, se presenta como base de otros derechos fundamentales¹³³.

En segundo lugar, la apreciación de la integridad moral como elemento esencial de la integridad personal le aleja de los posicionamientos doctrinales que la vinculan directamente con la integridad psíquica, como contenido de la misma. La consolidación del concepto de integridad física como salud en general, y el reconocimiento de la integridad moral junto a esta primera en el artículo 15 de la Constitución, garantiza la inviolabilidad del cuerpo y del espíritu de la persona. Esta posibilidad de configurar a la persona como una realidad dual (cuerpo y espíritu) delimita claramente el ámbito al que se hacen extensibles estos dos aspectos. Así, la inviolabilidad del cuerpo, relativo a la integridad física, en cuanto salud en general (lo físico y lo psíquico) garantiza la integridad de la persona frente a comportamientos tendentes a producir un deterioro o disfunción de sus órganos desde esa doble perspectiva. La inviolabilidad del espíritu, relativa a la integridad moral, garantiza el respeto de la persona en sí misma considerada, frente a conductas tendentes a humillarla y degradarla.

En tercer lugar, la configuración de la integridad moral como derecho a conformar libremente las ideas, pensamientos o sentimientos nos devuelve a una interpretación confusa de este concepto y excesivamente relacionada con la libertad, derecho fundamental ya consagrado en la Constitución. El reconocimiento de que determinadas prácticas, lesivas de la integridad moral, también afectan a la libertad individual, en cuanto coactivas, no debe impedir la configuración autónoma del derecho a la integridad moral, ni la posibilidad de concretar desde otra óptica su contenido esencial mínimo.

¹³¹ GARCÍA ARÁN, "La protección penal de la integridad moral", p. 1242.

¹³² RODRÍGUEZ MESA, *Torturas y otros delitos*, p. 159.

¹³³ En este sentido, SOTO NIETO, "El delito de torturas", p. 1770, destaca que la integridad moral tiene arraigo constitucional y so lera de derecho fundamental y ello como manifestación primaria de la dignidad de la persona y los derechos inviolables que le son inherentes.

Por último, muy relacionado con la asociación integridad moral-espíritu o esencia de la persona se muestra la última de las notas a las que se ha hecho referencia. La consagración del derecho a la integridad moral en el artículo 15 y la consecuente prohibición de torturar y de tratar inhumana o degradantemente denotan la estrecha relación existente entre ambas realidades. Definidos estos comportamientos como conductas de implicaciones físicas y/o psíquicas ilícitas que causan padecimientos de carácter vejatorio para quien los sufre serán simplemente un referente en la atribución a este derecho de un contenido que lo defina. Así, la prohibición prevista en el artículo 15 se alza simplemente como el contenido negativo del derecho a la integridad moral, que constata la provocación de sentimientos y padecimientos degradantes y humillantes contrarios a la integridad moral surgidos con ocasión de la comisión de las prácticas descritas.

La inviolabilidad del espíritu, en definitiva, relacionada directamente con la causación de comportamientos tendentes a humillar y a envilecer, atribuye a este derecho un contenido propio, ajeno a los derechos a la libertad y a la integridad física, en sus dos vertientes física y psíquica, consagrándolo como derecho autónomo e independiente en el que se manifiesta uno de los aspectos esenciales de la dignidad humana.

Dadas las distintas apreciaciones y consideraciones sobre el derecho a la integridad física y el derecho a la integridad moral, los comportamientos constitutivos de mobbing no parece que puedan afectar a ambos derechos como si de uno sólo se tratase.

En primer lugar, ya se ha puesto de manifiesto las distintas realidades abarcada por cada uno de ellos, en cuanto elementos esenciales del derecho a la integridad personal. Si la integridad física, en cuanto salud en general, abarca tanto la integridad física como la integridad psíquica y las conductas de mobbing no se pueden conformar a partir de comportamientos de carácter físico ni desembocan constantemente en patologías psicológicas que requieran de un determinado tratamiento no se puede proceder a individualizar la integridad física como objeto lesionado con motivo de la práctica de estas conductas. Puede suceder, en el sentido reiterado en distintas ocasiones a lo largo del presente trabajo, que se puedan extraer ejemplos de mobbing que generen capítulos paradigmáticos de cuadros clínicos extremos con intensas lesiones psíquicas. Sin embargo, su dependencia hacia consideraciones excesivamente subjetivas, relativas a la capacidad de resistencia personal, al estado anímico en el que se encuentra el trabajador y a su propia personalidad impide que se conformen como elementos sustantivos del mobbing, no pudiendo consecuentemente, individualizar la integridad física como objeto lesionado con ocasión de esta clase de prácticas.

Por lo tanto, como a continuación se tendrá ocasión de comprobar, no se puede concretar en el derecho fundamental integridad física el objeto afectado, las conductas de acoso moral encuentran su apoyo normativo en el artículo 15 de la constitución y, específicamente, en el reconocimiento del derecho a la integridad moral de dicho precepto como consecuencia de la cual se proscribe la comisión de tratos degradantes.

Aunque las conductas de acoso moral en el trabajo carezcan de concepto jurídico normativo, a tenor de todo lo manifestado, el apoyo normativo se encuentra en el artículo 15 de la Constitución y, específicamente, en el reconocimiento del Derecho a

la integridad moral del artículo 15 como consecuencia del cual dicho precepto proscribiera la comisión de tratos degradantes.

c) La integridad moral como derecho fundamental lesionado con motivo de la comisión de las prácticas de mobbing o acoso moral en el trabajo: individualización de la integridad moral como bien jurídico protegido frente a estos comportamientos

La conceptualización jurídica del acoso moral en el trabajo como un comportamiento que genera un clima de degradación y humillación hacia la persona del trabajador/a, la imposibilidad de identificar el interés lesionado con una pluralidad de derechos fundamentales y la ausencia manifiesta de menoscabos de carácter físico y psíquico frente a esta clase de comportamientos, atribuye a la integridad moral la condición de derecho fundamental afectado como consecuencia de la comisión de esta clase de conductas¹³⁴.

A tenor de lo manifestado sobre el contenido esencial del derecho a la integridad moral, en cuanto supone el respeto de la inviolabilidad de la persona y correlativamente la prohibición de tratar degradantemente, sólo a través de la tutela del derecho a la integridad moral se puede legitimar una posterior intervención jurídica frente a esta clase de prácticas sobre las siguientes premisas:

En primer lugar, el reconocimiento del derecho fundamental a la integridad moral como objeto menoscabado con motivo de las prácticas de mobbing supone una efectiva protección de la dignidad humana en los términos derivados de la normativa laboral¹³⁵. En efecto, ya se ha puesto de manifiesto, pero quizás convenga incidir en el fundamento de la dignidad humana en cuanto base de los derechos fundamentales y, por lo tanto, también de la integridad moral¹³⁶. El carácter universal y supremo atribuible a la dignidad humana, ajeno a cualquier consideración implícita a los derechos fundamentales, le exime inexorablemente de la tutela directa con la que se dota a éstos últimos, pero protegida en cada una de las parcelas de cada derecho fundamental del que resulta base y fundamento. Por lo tanto, a pesar de la expresa referencia a la dignidad humana, prevista en la normativa laboral, por lo que a los supuestos de mobbing se refiere, ésta se debe interpretar implícitamente relativa al derecho fundamental integridad moral.

En segundo lugar, el concepto jurídico de mobbing propuesto se encuentra directamente relacionado con la delimitación del contenido esencial del derecho fundamental integridad moral que nada tiene que ver ni con la integridad física, ni con el resto de

¹³⁴ Así se constata en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia núm. 9352/2001, de 28 de noviembre, del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña; en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia núm. 284/2002, de 15 de julio, del Juzgado de lo Social de Madrid; en el Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia núm. 434/2002, de 11 de octubre, del Juzgado de lo Social de Madrid, que reproduce íntegramente el contenido del Fundamento Jurídico 4º de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña mencionada y en el Fundamento Jurídico 1º de la Sentencia de 10 de abril de 2004 del Juzgado de lo Social núm. 1 de San Sebastián.

¹³⁵ MOLINA NAVARRETE, "Las nuevas leyes antiacoso", p. 7 y VELÁZQUEZ, "La posibilidad de actuación", p. 158.

¹³⁶ En idéntico sentido, RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 186, viene a destacar que la referencia a la dignidad humana realizada por el Derecho Laboral debe ser interpretada en el sentido de tutelar el específico derecho fundamental afectado en cuanto proyección de la dignidad personal.

derechos fundamentales a los que inicialmente parece referirse. En efecto, la confluencia de las prácticas de acoso moral en una atmósfera de degradación y humillación sólo pueden ser interpretadas en cuanto contrarios al derecho a la integridad moral que viene a tutelar la inviolabilidad de la persona, frente a comportamientos degradantes, humillantes e instrumentalizadores del individuo¹³⁷. La construcción de un concepto jurídico de mobbing a partir de consideraciones objetivas de degradación y humillación quedan perfectamente absorbidas por medio del reconocimiento del derecho a la integridad moral y a la tutela que del mismo se desprende. Las referencias, en este sentido, hacia patologías de carácter psíquico que se generan, en determinados casos, como consecuencia de las prácticas de mobbing no se conforman como elementos implícitos en la conceptualización jurídica del acoso moral laboral, no pudiendo, por lo tanto, resultar determinantes en la concreción del derecho fundamental integridad moral afectado tras la comisión de estas prácticas¹³⁸.

En tercer lugar, la doctrina jurisprudencial constituye, en este sentido, un punto de inflexión hacia la configuración de la integridad moral como derecho fundamental exclusivamente afectado. Frente a la tendencia doctrinal de identificar la dignidad humana como valor genéricamente lesionado, existen pronunciamientos jurisprudenciales que relacionan directamente las conductas de acoso moral laboral con el derecho fundamental integridad moral. De esta forma, la propia jurisprudencia prescinde, muy acertadamente, tanto en la conceptualización jurídica del acoso moral laboral, como en la concreción del derecho fundamental afectado, de valoraciones psicológicas de carácter terapéutico, que, a la vista de todo lo analizado, parecen resultar determinantes en la construcción del concepto social de mobbing, desprendido de las aportaciones psicológicas y psiquiátricas.

En definitiva, a pesar de las dificultades de delimitación y concreción derivadas de la ausencia de conceptualización jurídica de las prácticas de acoso moral en el trabajo, a tenor de todo lo manifestado, el apoyo normativo se ubica en el artículo 15 de la Constitución, y específicamente, en el reconocimiento del derecho a la integridad moral de dicho precepto, que constituye el fundamento de la interdicción de los tratos degradantes.

A pesar de la importancia suscitada por el acoso moral en el trabajo en el ámbito del Derecho Laboral, en cuanto conducta contraria al derecho fundamental integridad moral, la comisión de esta clase de conductas no pasa inadvertida para el denominado Derecho Penal, al que interesan aquellas situaciones en las que vía desvalor de acción, vía desvalor de resultado o mediante la combinación de ambos tipos de desvalor se lesiona un determinado bien jurídico al que el legislador dispensa una especial tutela.

¹³⁷ Así lo destaca RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 184, cuando define el acoso moral como un atentado a la integridad moral de las personas a quienes se somete a tratos degradantes que impiden el libre desarrollo de su personalidad.

¹³⁸ GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo*, p. 51, define el acoso moral con independencia del daño causado en la salud mental del trabajador, destacando que esta cuestión dependerá en gran medida de aspectos subjetivos del propio afectado. En contra, LÓPEZ CABARCOS/VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 187, frente al reconocimiento del acoso moral como una forma de trato degradante, destacan que este atentado contra la integridad moral produce, en multitud de ocasiones, estados patológicos extremos que llevan a la víctima a plantearse y conseguir, en algún caso, poner fin a su vida.

La puesta en peligro de un interés, en el presente supuesto la integridad moral, que garantiza la participación de los individuos en el sistema social constituye el presupuesto necesario para la intervención del Derecho Penal frente a las prácticas constitutivas de mobbing; sin embargo, frente al consenso doctrinal por considerarla interés necesitado de protección penal, al igual que sucede desde postulados constitucionales, la delimitación jurídico penal del presente bien jurídico, evidencia, sin embargo, un distanciamiento entre al menos tres sectores doctrinales: un primer grupo de autores que identifica la integridad moral con la idea de incolumidad; un segundo grupo que acude para definirla a la humillación y degradación que producen los comportamientos que tratan de evitarse; y un último grupo que la vincula a la idea de quiebra de la autonomía de la voluntad.

Los primeros conciben la integridad moral como derecho a ser tratado como persona y no como cosa, derecho que impide considerar a un individuo puro y simple medio para la consecución de cualquier fin lícito o ilícito¹³⁹; como derecho a ser tratado como uno mismo en cuanto ser humano¹⁴⁰, insistiendo en la instrumentalización y cosificación que sufre el sujeto a quien no se respeta en tal derecho. Para los segundos el concepto se debe abordar desde las notas de humillación y degradación características de los comportamientos que se prohíben¹⁴¹, en este sentido, se alude al derecho de la persona a no sufrir sensaciones de dolor o sufrimiento físico o psíquico, humillante, vejatorio o envilecedor¹⁴², al derecho a no ser sometido a métodos o procedimientos que provoquen estas sensaciones¹⁴³ y le hagan perder su consideración de persona¹⁴⁴. Los últimos apuntan a la combinación del atentado a la integridad moral con el de quiebra de la voluntad del sujeto pasivo, restringiendo la consideración de comportamientos contrarios a la integridad moral los que, por un lado, se dirigen a doblegar la voluntad del sujeto pasivo y que causan, por otro, una vejación, concibiendo el bien jurídico como el derecho a configurar de forma voluntaria pensamientos, ideas o sentimientos sin que nadie pueda alterar dicha configuración, utilizando métodos o procedimientos contrarios a esa voluntad¹⁴⁵.

Las aproximaciones realizadas al concepto de integridad moral desde la perspectiva constitucional permiten relacionarlo con la causación de sentimientos de humillación, degradación o envilecimiento¹⁴⁶ y con la englobante idea de cosificación, instrumenta-

¹³⁹ Véase DEL ROSAL BLASCO, *Compendio de Derecho Penal*, p. 162.

¹⁴⁰ Así, GONZÁLEZ CUSSAC, “Delitos de tortura y otros tratos”, p. 78. En igual sentido, CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, *Comentarios al Código Penal*, p. 895 y MATELLANES RODRÍGUEZ, “El delito de tortura”, p. 125.

¹⁴¹ Véanse BAQUÍN SANZ, “Sobre el delito de grave trato degradante”, p. 9; MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 162; MUÑOZ SÁNCHEZ, *Los delitos contra la integridad moral*, p. 24; y SÁNCHEZ TOMÁS, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 143.

¹⁴² MUÑOZ SÁNCHEZ, *Los delitos contra la integridad moral*, p. 24.

¹⁴³ BARQUÍN SANZ, “Sobre el delito de grave trato degradante”, p. 9.

¹⁴⁴ PÉREZ ALONSO, “Los nuevos delitos contra la integridad moral”, p. 166.

¹⁴⁵ Véase DÍAZ PITA, “El bien jurídico protegido”, pp. 74 y 84. También, en este sentido, ALONSO/PRIETO/CARRIÓN, *Manual de Derecho Penal*, p. 65.

¹⁴⁶ LÓPEZ GARRIDO/GARCÍA ARÁN, *El Código Penal de 1995*, p. 106; MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 163; MUÑOZ SÁNCHEZ, *Los delitos contra la integridad moral*, p. 44; PORTILLA CONTRERAS, *Curso de Derecho Penal*, p. 295; QUERALT JIMÉNEZ, *Derecho Penal español*, 85, SÁNCHEZ

lización o reducción de la persona a la condición de objeto¹⁴⁷ que, de igual forma, se deducen de las distintas acepciones doctrinales aportadas por los penalistas. La cuestión es si además ha de producirse el doblegamiento de la voluntad del sujeto pasivo como manifiestan, por ejemplo, De la Cuesta Arzamendi, Del Rosal Blasco o Díaz Pita¹⁴⁸, o como Carbonell Mateu y González Cussac, para quienes junto a la instrumentalización del sujeto se niega su capacidad de decidir; no sólo se afecta su voluntad, dirán, sino que ésta se encuentra completamente anulada a expensas del sujeto activo¹⁴⁹.

Hay que destacar, sin embargo, la confusión que produce esta postura frente a la pretendida autonomía de la integridad moral como bien a tutelar penalmente. Ciertamente es difícil delimitar los contornos de los que implica un atentado a la integridad moral y lo que simplemente es un ataque a la libertad de decidir o de actuar de otro. Pero no se deduce de lo que implica el concepto de integridad moral, que su comisión se restrinja a los supuestos en los que, además del menoscabo de la integridad moral, se afecte a la autonomía de la voluntad de la víctima. Ello no ocurriría en todos los supuestos en los que la humillación surge a través de expresiones despectivas, conductas de menosprecio o falta de atención relevante, propias todas ellas de los supuestos de acoso moral laboral que ahora nos ocupan.

Si la afección a la voluntad de la víctima no debe constituir un presupuesto de la definición de integridad moral en cuanto bien jurídico penalmente protegido su definición sólo puede venir delimitada por los elementos que desde la perspectiva constitucional configuran el contenido esencial de la misma, esto es, su relación con la dignidad humana, la instrumentalización o cosificación soportadas por el sujeto pasivo y la humillación y degradación deducidas de los comportamientos contrarios a la misma. Por lo tanto, la integridad moral, como manifestación de la dignidad humana, protegida autónoma e independientemente en el Derecho Penal debe ser entendida como el interés de toda persona a no ser sometida a comportamientos que se dirigen a humillarla y a degradarla, utilizándola como mero instrumento en manos del sujeto activo.

Por lo tanto, habida cuenta de que a través del acoso moral se somete al trabajador a una situación de degradación y de humillación personal, sólo a través de la tutela del bien jurídico integridad moral se puede lograr una global protección del trabajador/a frente a esta clase de conductas.

TOMÁS, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 145 y TAMARIT SUMALLA, *Comentarios a la Parte Especial*, p. 286.

¹⁴⁷ Específicamente CONDE-PUMPIDO TOURÓN, *Código Penal*, p. 2118; PÉREZ ALONSO, “Los nuevos delitos contra la integridad moral”, p. 159 o ZARAGOZA AGUADO, *Código Penal de 1995*, p. 1044.

¹⁴⁸ DE LA CUESTA ARZAMENDI, “Torturas y otros atentados”, P. 82; DEL ROSAL BLASCO, *Compendio de Derecho Penal*, 163; y DÍAZ PITA, “El bien jurídico protegido”, p. 98.

¹⁴⁹ CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, *Comentarios al Código Penal*, p. 896. GONZÁLEZ CUSSAC, “Delitos de tortura y otros tratos”, p. 81, sitúa al mismo nivel tanto la necesidad de que exista una relación de envilecimiento, humillante e indigna como el hecho de que se persiga someter la voluntad de la víctima. En el mismo sentido, ALONSO/PRIETO/CARRIÓN, *Manual de Derecho Penal*, p. 65 y LASCURAÍN SÁNCHEZ, *Comentarios al Código Penal*, p. 506.

D) LA TUTELA PENAL FRENTE AL ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

a) Valoración de la tutela laboral: necesidad de una respuesta global para la sanción de estas conductas

Como anteriormente ya se ha puesto de manifiesto, desde el punto de vista laboral, se atribuye al mobbing o bien la condición de accidente laboral, asociado a patologías psíquicas surgidas por causa del trabajo, o bien la consideración de atentado contra la dignidad humana cuyo reconocimiento en el artículo 4.2.e) del ET concede al trabajador la posibilidad de romper su contrato y ser indemnizado con una suma predefinida, equivalente a la señalada para el despido improcedente (artículo 50.2 ET).

a') El mobbing como accidente de trabajo: concreción del concepto de "accidente de trabajo" a partir de la normativa existente

Se entiende por accidente laboral, según el artículo 115 de la Ley General de Seguridad Social¹⁵⁰, "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que se ejecute por cuenta ajena". Igualmente el artículo 116 LGSS regula el concepto de enfermedad profesional en los siguientes términos: "Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional". Dicho cuadro viene establecido por el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, y en el mismo se establece un "numerus clausus" de enfermedades profesionales, entre las que no tiene cabida el estrés, la depresión y otras enfermedades mentales que pueden producirse como consecuencia del acoso moral en el trabajo. No obstante, con la finalidad de paliar dicha situación, se deja abierta una posibilidad a través del artículo 115.3 LGSS, al considerar accidente laboral todas aquellas lesiones que sufre el trabajador como consecuencia del trabajo¹⁵¹, de tal forma, que situaciones tales como el estrés o la depresión, que son patologías no incluidas en el listado de enfermedades del Real Decreto de 1995 citado, vienen adquiriendo la condición de accidente laboral.

La configuración del mobbing, en cuanto accidente laboral se ha perfilado a partir de las consecuencias psicológicas generadas con dichos comportamientos. Los trastornos y patologías que el trabajador desarrolle a consecuencia de la hostil situación laboral sufrida, pueden ser considerados como enfermedades de trabajo, las cuales se encuentran incluidas en el manto protector de la definición legal de accidente laboral, que otorga cobertura a las enfermedades contraídas por el operario con motivo del desempeño de su trabajo, siempre y cuando se acredite que los padecimientos tuvieron por causa exclusiva la ejecución de la prestación de servicios (artículo 115.2 e) LGSS).

¹⁵⁰ En adelante LGSS.

¹⁵¹ El artículo 115.3 se pronuncia en los siguientes términos: "Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo".

Los síntomas de acoso moral encajan en las consideraciones anteriores cuando redunden en ansiedad, pérdida de autoestima, úlcera gastrointestinal, etc., asociadas a estos comportamientos provocan en el afectado importantes mermas psíquicas y físicas originándole un desgaste anímico capaz de llevarle a una situación de aislamiento, desánimo y falta de compromiso y a sentirse, en la mayor parte de las ocasiones, incapaz de desarrollar las tareas propias de su puesto de trabajo¹⁵². Sin embargo, hay que destacar que del concepto de acoso moral empleado no se desprende la necesidad intrínseca de que se generen patologías psíquicas que requieran tratamiento específico alguno, bastando, en este sentido, con la simple realización de comportamientos que sean objetivamente degradantes, humillantes y envilecedores de la persona que los padece, es decir, que se dirijan a instrumentalizar al individuo, menoscabando consecuentemente su integridad moral. No se niega la posibilidad de que se generen enfermedades de naturaleza psicológica que traigan causa en el ejercicio de estas prácticas, simplemente se vuelve a negar su condición de circunstancia innata al concepto mismo de mobbing. En este sentido, no se pueden peder de vista los ejemplos que anteriormente se han venido aportando al presente planteamiento. Es decir, si se insiste en la inherencia de la consecución de patologías psicológicas en la conceptualización del acoso moral laboral, se está negando dicha condición a aquellos casos en los que aun sufriendo una situación de degradación y humillación no derivan en cuadros clínicos psicológicos como consecuencia de la capacidad de resistencia, de la personalidad o del propio estado personal en el que se encuentre el individuo en cuestión.

En definitiva, se construye un concepto jurídico de mobbing ajeno a consideraciones de carácter psicológico. Una intervención jurídica asociada a patologías psíquicas surgidas por causa del trabajo permitiría que escaparan de la influencia, en este caso, del Derecho Laboral, todas aquellas prácticas de mobbing que no desembocan en dichas situaciones. Por lo tanto, aunque la opción del “accidente laboral” a la que se remite el Derecho Laboral puede resultar efectiva en unos casos, no puede ser valorada positivamente desde una perspectiva global a través de la que se pretenda erradicar la totalidad de esta clase de comportamientos.

b´) La caracterización del mobbing como una forma de despido improcedente

Mucho más coherente resulta, a mi juicio, la segunda solución desprendida de la normativa laboral, esto es, el mobbing como menoscabo de la dignidad humana del trabajador, atribuido al empresario y del que se deduce el derecho del trabajador a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente (art. 50.1 a) ET en relación con el art. 50.2 del ET). A diferencia de la opción anterior, esta posibilidad no condiciona la intervención del derecho a la consecución de patologías psicológicas. Basta únicamente con verificar el menoscabo sufrido por la dignidad humana para poder ejercer la acción que propicia la correspondiente indemnización económica. Ahora bien, aunque en esta segunda vía, parecen tener cabida la totalidad de las conductas

¹⁵² AGRA VIFORCOS/FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ/TASCÓN LÓPEZ, “Reflexiones al hilo de la jurisprudencia”, p. 130.

constitutivas de mobbing, al margen de consideraciones terapéuticas, existen razones para pensar que la tutela derivada de la normativa laboral no resulta suficiente a efectos de sancionar también la conducta en su conjunto. Es decir, el proceso de acoso al que se ve sometida la persona sumerge a ésta en una inicial situación de absoluto desconcierto y desorientación, no acaba de saber qué le está ocurriendo y ante las presiones y sufrimiento es habitual que opte por la “huida”, aceptando el despido improcedente. De esta manera, el acosador consigue su propósito, pero lo más grave es que la conducta criminal queda impune¹⁵³.

En efecto, a pesar de la posibilidad de disponer de una indemnización económica, con el Derecho Laboral, ni se implica al sujeto que ha provocado dicha situación, ni se valora las consecuencias jurídico-penales derivadas de dicho comportamiento¹⁵⁴, elementos todos ellos que sólo podrán ser analizados como consecuencia de la intervención del Derecho Penal, frente a los supuestos de grave menoscabo de la integridad moral del trabajador.

En definitiva, el principio de intervención mínima del Derecho Penal no debe servir como argumento para prescindir del *Ius Puniendi* frente a una conducta lesiva de bienes jurídicos, por el mero hecho de haberse producido dentro del ámbito de las relaciones laborales¹⁵⁵. Mientras el Derecho Laboral sea incapaz de imponer la sanción que estos comportamientos merecen, en cuanto, lesivos de los intereses fundamentales tutelados por el Derecho Penal, el recurso al ordenamiento jurídico-penal se convertirá en una necesidad de primer orden¹⁵⁶.

b) La intervención del Derecho Penal frente a los comportamientos de acoso moral en el trabajo

a') Iniciativas legislativas existentes

La necesidad de tipificar y de construir un concepto jurídico del mobbing se plasma en los trabajos parlamentarios que van surgiendo a golpe de oportunidad e interés público. Existen, en este sentido, dos propuestas legislativas que tratan de cubrir el vacío legislativo existente en la presente materia, construyendo un tipo específico de acoso moral y configurando una normativa integral con la que hacer frente a estos comportamientos.

Así, el Grupo Parlamentario Socialista, en fecha de 23 de noviembre de 2001, presenta dos proposiciones de Ley¹⁵⁷: la proposición de Ley núm. 122/000157 sobre el

¹⁵³ En este sentido, BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil”, p. 36.

¹⁵⁴ Como destaca HIRIGOYEN, *El acoso moral*, p. 296, lo importante en el plano simbólico es que haya un reconocimiento con indemnización, aunque sea mínima, que certifique que ha habido perjuicio, por más que ninguna indemnización material pueda borrarlo. Las víctimas dicen a menudo: ¡me han dado dinero, pero no se han excusado!.

¹⁵⁵ BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil”, p. 2.

¹⁵⁶ Así lo destaca, MOLINA NAVARRETE, “Una nueva patología de gestión en el empleo institucional”, p. 1565.

¹⁵⁷ Según pone de manifiesto CORTAJARENA ITURRIOZ, “Propuestas legislativas”, p. 77, con sendas proposiciones las personas que sufran acoso hubieran podido tener una garantía total y absoluta de dos cuestiones

Derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo¹⁵⁸ y la proposición de Ley núm. 122/000158 por la que se tipifica el acoso moral en el trabajo a través de la inclusión de un nuevo artículo en el Código Penal, esto es, el artículo 314 bis¹⁵⁹.

En la primera proposición de Ley se introducen una serie de modificaciones y reformas en distintos artículos del Estatuto de los Trabajadores, de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, tendentes a dotar al acoso moral de un tratamiento integral. Según la Exposición de Motivos la presente proposición de Ley pretende definir el acoso moral en el trabajo y situar el derecho a no ser objeto del mismo como elemento central del Estatuto laboral, así como su equiparación a la discriminación. En este sentido, se entiende por acoso moral, toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma sistemática sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada especialmente a través de reiterados comportamientos, palabras o actitudes que lesionan la dignidad o integridad psíquica del trabajador y pongan en peligro o degraden sus condiciones de trabajo¹⁶⁰. Frente a aquellos planteamientos que aplauden la presente definición, por encontrarla acorde con los elementos esenciales que caracterizan el acoso moral¹⁶¹, a mi modo de ver, no responde con la conceptualización jurídica que de dicha realidad se viene propugnando. En efecto, la configuración del contenido negativo del acoso moral sobre los pilares del respeto a la dignidad de la persona y, específicamente, a su integridad moral y al no sometimientos a condiciones o comportamientos degradantes, humillantes y envilecedores que, en última instancia, instrumentalizan a la persona como si de un objeto se tratase, tropieza con la presente definición en la que los contornos jurídicos del acoso moral giran en torno al ejercicio de violencia psicológica que lesiona la integridad psíquica del trabajador.

La proposición núm. 122/000158 incluye en el Código Penal el artículo 314 bis, en el que se tipifica el acoso moral en los siguientes términos: “1. Los que mediante reiterado acoso moral o psicológico degraden o consientan que se degraden las condiciones de trabajo de alguna persona y no cesen o adopten las medidas que eviten el mismo, tras requerimiento o sanción administrativa, serán castigados con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. Si el culpable de acoso moral hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una relación de superioridad, la pena será de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de seis a doce meses”.

Tal y como se refleja en la Exposición de Motivos de la presente proposición, junto a la regulación del acoso moral en las leyes laborales es necesario, para los supuestos más graves que el Código Penal castigue esta práctica que degrada gravemente las condiciones de trabajo. El nuevo precepto (art. 314 bis) se insertaría dentro del Título

importantes. En primer lugar, que desde el punto de vista de la legislación laboral sus demandas podían quedar cubiertas y están recogidas, haciendo un reconocimiento objetivo de los derechos de los trabajadores. Y, en segundo lugar, que la tipificación de la pena está incluida también en el Código Penal.

¹⁵⁸ Véase texto completo en BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, de 23 de noviembre de 2001, Serie B, núm. 175-1.

¹⁵⁹ Véase texto completo en BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, de 23 de noviembre de 2001, Serie B, núm. 175-1.

¹⁶⁰ Véase el punto 4 del artículo primero de la Proposición de Ley citada.

¹⁶¹ Así lo destaca, GARCÍA CALLEJO, *Protección Jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, p. 194.

XV (Libro II) dedicado a los delitos contra los trabajadores y su bien jurídico sería el de las condiciones en que un trabajador desempeña su función, que no han de ser alteradas, ni directamente sobre lo regulado en las leyes, los convenios o los contratos (art. 311 CP), ni indirectamente a través del acoso moral o psicológico (art. 314 bis CP).

Ya se tendrá ocasión de comprobar más adelante, pero la configuración de un nuevo tipo penal para la sanción de las conductas de mobbing, resulta, del todo, innecesaria por dos razones. En primer lugar, porque el delito de alteración de las condiciones de trabajo ya se encuentra suficientemente sancionado a través del artículo 311 del Código Penal y, en segundo lugar, porque la sanción de las prácticas de mobbing no requiere de ningún precepto específico que sancione exclusivamente su comisión.

También el 11 de junio de 2001, se admitió y publicó una proposición no de ley sobre acoso moral en el trabajo que incluía las siguientes medidas: i) promover un plan de información y divulgación entre empresarios y trabajadores de los riesgos y consecuencias negativas para la salud que comporta el acoso moral en el trabajo, para que sea considerado como uno de los factores de riesgo de la organización del trabajo y de las relaciones laborales. A estos efectos, cada centro de trabajo deberá tener en cuenta al evaluar los riesgos laborales del acoso moral para su inclusión en la planificación de prevención; ii) establecer un plan de información sobre el acoso moral en el trabajo entre los miembros de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que puedan reconocer su práctica, cuando sea denunciada por la persona que lo sufre o lo observa en el trabajo, a efectos del cumplimiento de su función de vigilancia y control en materia de prevención. Además se propone la inclusión del control de las prácticas laborales determinantes del acoso moral dentro de los objetivos y programas de actuación ordinaria de la Inspección de Trabajo; iii) difundir entre los facultativos del sistema de salud las consecuencias que origina el acoso moral en el trabajo, para que puedan diagnosticarlo adecuadamente y establecerlo como enfermedad originada por el trabajo; iv) establecer las actuaciones necesarias para modificar el catálogo de enfermedades profesionales, para fijar los derechos de la persona acusada, v) velar por que las entidades gestoras de la Seguridad Social que gestionan las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo asuman sus responsabilidades en el tratamiento, cura y rehabilitación de las consecuencias originadas por el acoso moral en el trabajo y vi) promover las modificaciones necesarias en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para que el acoso moral en el trabajo sea equiparado a las sanciones graves que se derivan del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

El 12 de noviembre de 2001 se aprobó con modificaciones esta proposición por la Comisión de Política Social y Empleo. La única cláusula que no ha variado es la relativa a la Inspección de Trabajo. El resto de las propuestas han sido sustituidas por una disposición genérica en la que se insta al gobierno a promover las actuaciones

necesarias y el estudio de las modificaciones normativas pertinentes para evitar el acoso moral en el trabajo¹⁶².

Aun quedando patente la necesidad de que el Derecho Penal intervenga tras la comisión de estas conductas lesivas de intereses fundamentales, las distintas propuestas legislativas no aportan, ni un concepto jurídico de mobbing acorde con los elementos sustantivos del mismo analizados, ni una efectiva solución con la construcción de un nuevo tipo penal. Ahora bien, sí resultan efectivas en la llamada de atención, en la necesidad de adopción de medidas y sobre todo, en el hecho de convertirse en el elemento que despierta el interés social y jurídico sobre la realidad y existencia de esta clase de comportamientos, a pesar de que la intervención del Derecho Penal, tal y como se verá a continuación, requiera de otra clase de parámetros y medidas.

b') Intervención del Derecho Penal frente a los comportamientos de acoso moral en el trabajo: planteamientos doctrinales

A pesar de la existencia de las proposiciones mencionadas, ya se ha puesto anteriormente de manifiesto que la gravedad de las conductas de acoso moral en el trabajo exige, además de una primera intervención laboral, la sanción de estos comportamientos a través del Derecho Penal. Tres son las posturas que la doctrina viene defendiendo, a tenor del reconocimiento del concreto bien jurídico lesionado. En primer lugar, pluralidad de tipos penales, en función de la pluralidad de bienes jurídicos que resultan afectados; en segundo lugar, aplicación de los tipos relativos a los delitos contra los derechos de los trabajadores y en tercer lugar, el recurso al artículo 173.1 del Código Penal, en cuanto se individualiza la integridad moral como bien jurídico lesionado.

a'') Pluralidad de tipos penales afectados

Mayoritariamente la doctrina viene manteniendo que las conductas de acoso moral lesionan una pluralidad de bienes jurídicos que se reconduce al reconocimiento del menoscabo sufrido por la dignidad humana, en el sentido puesto de manifiesto en el artículo 4.2 e) del ET¹⁶³. Para estos autores, la diversa naturaleza de comportamientos que conforman la global situación de acoso moral, individualmente considerados, afecta a distintos intereses que, desde el punto de vista del Derecho Penal, pueden ser reconducidos a diversos tipos penales. En este sentido, atendida la naturaleza pluriofensiva de los mismos una completa tipificación y sanción que evite la impunidad de la totalidad de los comportamientos que condicionan la atmósfera del acoso moral requerirá de la aplicación de diferentes tipos penales, entre los que vienen destacándose: el artículo 147, que tipifica las conductas consideradas lesiones; el 173, sancionador de los tratos degradantes; el 184, relativo al acoso sexual y el 311 dedicado a la imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social¹⁶⁴.

¹⁶² Así lo constata, MUÑOZ RUÍZ, “Accidente de trabajo y acoso moral”, p. 1647.

¹⁶³ Así lo destacan GARCÍA CALLEJO, *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo*, p. 65; GONZÁLEZ CUEVAS, “Una aportación desde U.G.T.”, p. 215; LUELMO MILLÁN, “Acoso moral o mobbing”, p. 10; MOLINA NAVARRETE, “La tutela frente a la violencia moral”, p. 1145.

¹⁶⁴ Véanse, en este sentido, AGRA VIFORCOS/FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ/TASCÓN LÓPEZ, “Reflexión

No les falta razón a este grupo de autores al destacar la distinta naturaleza que impregna a las conductas de mobbing, que individual y aisladamente consideradas resultan significativas y contrarias a diferentes derechos reconocidos constitucionalmente y tutelados penalmente, en cuanto bienes jurídicos necesitados de protección (piénsese en el honor, la libertad, la integridad física o la integridad moral, entre otros). Ahora bien, ya ha quedado suficientemente justificado que la esencia o el elemento sustantivo de los comportamientos de mobbing (constitutivos de conductas de diversa naturaleza) radica en el clima o atmósfera degradante que suscita esta clase de conductas y que, en última instancia, incide en la esencia de la persona, humillándola e instrumentalizándola, afectando directamente a su integridad moral que, como ya se ha advertido puede verse lesionada a través de la comisión de comportamientos de muy diversa naturaleza.

En definitiva, el común denominador de la totalidad de prácticas y comportamientos que vienen a conformar una situación de mobbing o acoso moral en el trabajo, a pesar de identificarse con conductas contrarias a bienes jurídicos tan diversos como el honor, la libertad o la integridad física, sin embargo, al no ostentar la entidad suficiente como para que puedan alcanzar al menos la condición de falta, deben ser valorados en su conjunto, atendiendo a los sentimientos de humillación y degradación sufridos por el trabajador acosado, sin que quepa admitir pluriofensividad alguna, puesto que, en estos supuestos, habrá que acudir, si ostentasen entidad suficiente, al correspondiente tipo penal contra el honor, la libertad, etc.

En este sentido, la escasa gravedad de las específicas conductas constitutivas de la situación de mobbing, aisladamente consideradas, impide su incardinación en ninguno de los tipos mencionados, debiéndose, en estos casos, de valoración individual y aislada procederse a la impunidad de las mismas. No en vano, atendido el clima global y habitual de degradación soportado sólo a través del reconocimiento de la integridad moral como bien jurídico lesionado se conseguirá una completa y efectiva sanción de estas conductas, evitando que esta clase de situaciones resulten impunes.

b'') La aplicabilidad de los delitos contra los derechos de los trabajadores

Junto a la necesidad de intervención del Derecho Penal surge una segunda cuestión ligada al ámbito geográfico en el que se desarrollan los comportamientos constitutivos de mobbing (ámbito laboral) y la necesidad de que este delito se ubique entre los relativos a los derechos de los trabajadores¹⁶⁵.

Según la doctrina penalista en el Título XV del Código Penal, dedicado a los “delitos contra los derechos de los trabajadores”, se protegen derechos de carácter personal en cuanto inciden en uno de los aspectos principales de la persona, su condición de

nes al hilo de la Jurisprudencia”, p. 135; CONESA BALLESTEROS/SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo”, p. 657; CORDERO SAAVEDRA, “Acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo”, p. 241; LUELMO MILLÁN, “Acoso moral o mobbing”, p. 28; MOLINA, “Mobbing o acoso moral”, p. 793; MORALES SABALETE, “Acoso moral en el trabajo y Derecho Penal”, 3.

¹⁶⁵ En contra, VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, “Mobbing y salud laboral”, p. 180.

trabajador¹⁶⁶, esto es, el delito de imposición de condiciones ilegales de trabajo o de seguridad social (artículo 311 CP); el delito de tráfico ilegal de mano de obra (artículo 312 CP); el delito de migraciones fraudulentas (artículo 313 CP); el delito de discriminación laboral (artículo 314 CP); delitos contra la libertad sindical y el derecho de huelga (artículo 315 CP) y delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 316 CP). Así se reagrupan todas las figuras delictivas que, de algún modo, lesionan o ponen en peligro los derechos de los trabajadores en un sentido amplio¹⁶⁷ y que son enarbolados por un grupo de autores como tipos penales potenciales para sancionar los comportamientos de mobbing.

Uno de los más recurridos es el artículo 311 que responde al siguiente tenor literal:

“Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1º. Los que mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.

2º. Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en el apartado anterior, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro.

3º. Si las conductas reseñadas en los apartados anteriores se llevaren a cabo con violencia o intimidación se impondrán las penas superiores en grado”.

Como muy bien advierten Blanco Barea y López Parada, la violencia moral para imponer condiciones laborales o de Seguridad social contrarias a los derechos de los trabajadores está sancionada en este artículo. Sin embargo, el propio tenor literal del precepto impide que se incardine la sanción de la totalidad de las conductas de acoso moral¹⁶⁸. La conducta típica sancionada en el artículo 311 consiste en imponer condiciones que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual¹⁶⁹ (falta de alta en la Seguridad Social; alojamiento inadecuado en el centro de trabajo; negación de derechos laborales básicos; etc.). Se trata, en definitiva, de un delito de coacciones que absorbe comportamientos lesivos de derechos generados o surgidos con motivo de la condición de trabajador, con los que directamente se afecta al bien jurídico libertad. Así, si como se ha apuntado el acoso moral laboral conforma una afección directa al bien jurídico integridad moral, reconocido a toda persona por el hecho de serlo, independientemente de las condiciones y derechos que objetivamente ostente por su condición de “trabajador” o “parado”, la sanción de las conductas de acoso moral en el

¹⁶⁶ Por todos, MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 326.

¹⁶⁷ En este sentido, CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, p. 551.

¹⁶⁸ Como destacan MORALES GARCÍA/FERNÁNDEZ PALMA, “Estudio sobre la relevancia jurídico penal del mobbing”, p. 23, atendiendo al contenido típico del precepto éste sólo puede ser ejecutado por un círculo de personas reducido que excluye como autores a los trabajadores de igual o superior rango (pero sin jerarquía) que contribuyen o generan el clima que reclama el mobbing.

¹⁶⁹ BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil”, p. 14.

trabajo no podrá incardinarse a través del artículo 311, puesto que, como ya se ha destacado, no inciden en ninguno de los derechos atribuidos al trabajador/a por dicha condición¹⁷⁰.

Frente a las dificultades manifiestas de aplicación del artículo 311, hay quien advierte que los supuestos de mobbing pueden ser sancionados a través del artículo 316 si las lesiones se producen como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales¹⁷¹, que se pronuncia en los siguientes términos: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así, en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

El artículo 316 CP, referido a los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, tampoco parece ser el adecuado en la sanción de los comportamientos de mobbing. Una lectura rápida del precepto descubre la necesidad de que la conducta típica incurra en el mismo debe poner en peligro grave la vida, la salud o la integridad física del trabajador, no haciendo en ningún momento alusión a la integridad moral. Como la doctrina penalista unánimemente pone de manifiesto, la conducta típica consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actuación con las medidas de higiene adecuadas previstas en las normas de prevención de riesgos laborales¹⁷² que nada tiene que ver con la intención de humillar, degradar y envilecer al trabajador víctima de estos comportamientos.

Sin embargo, hay quien viene considerando la viabilidad de la sanción de las conductas de mobbing a través del artículo 316 CP y se constata que el empresario conocía, fue advertido o requerido de los riesgos que existían¹⁷³, siempre y cuando se dieran los siguientes requisitos: Que el acoso moral suponga una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales; que la empresa no facilite los medios de protección necesarios para el desempeño del trabajo con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y que la falta de medios ponga en grave peligro la vida, la salud o la integridad física¹⁷⁴.

La presente afirmación delata, por un lado, el desconocimiento del carácter “especial propio” del artículo 316 CP (máxime cuando se ha venido insistiendo en la naturaleza común del titular de las presentes prácticas) y la propia estructura del tipo, que remite a la normativa de prevención de riesgos laborales y de seguridad e higiene en el trabajo que no contempla alusión alguna a la provocación de situaciones de acoso moral en el trabajo contrarias a la integridad moral de la persona del trabajador/a.

En otro orden de cosas, sin entrar en el debate doctrinal acerca de la controvertida naturaleza del bien jurídico que asiste a estos preceptos, puesto que excede los límites del presente trabajo, voy a limitarme a poner de manifiesto que unánimemente se

¹⁷⁰ Así lo destaca, GARCÍA CALLEJO, *Protección Jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, p. 136.

¹⁷¹ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 186.

¹⁷² Por todos, MUÑOZ CONDE, *Derecho Penal. Parte Especial*, p. 298.

¹⁷³ GARCÍA CALLEJO, *Protección Jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, p. 136.

viene admitiendo que existe un bien jurídico común y que gira en torno a los derechos propios nacidos de la relación laboral¹⁷⁵ (condiciones de trabajo, sindicación, seguridad social, etc.). Al margen, por lo tanto, de la discusión doctrinal entre la diversidad de bienes jurídicos protegidos cuyo denominador es la condición de trabajador/a del sujeto pasivo de todos ellos y el carácter unitario del bien jurídico tutelado a través de estos tipos penales, se destaca la existencia de una determinada clase social, es decir, los trabajadores/as que, en cuanto tales, son titulares de un conjunto amplio de intereses que deben ser objeto de tutela penal¹⁷⁶. Quiere esto decir que característica fundamental a esta tipología es, precisamente, la lesión o el menoscabo de determinados intereses personales que sólo podrán sufrir aquellas personas que adquieran la condición de trabajadores/as.

La sistematización y especialidad de los tipos sancionadores de los comportamientos contrarios a los derechos de los trabajadores se presenta, en este sentido, como un obstáculo para ubicar entre estos preceptos un tipo penal sancionador de las prácticas constitutivas de mobbing¹⁷⁷. Ni la integridad moral se concibe como un derecho nacido de la relación laboral, puesto que se considera intrínseco a cualquier persona por el hecho de serlo, ni el ámbito geográfico en el que supuestamente sólo se desarrollan estas prácticas coincide con el laboral. Tal y como ha sido abordado, el reconocimiento del bien jurídico integridad moral, desconocido como tal hasta 1995, garantiza la inviolabilidad de la esencia de la persona, no debiendo ser sometida a situaciones o comportamientos que la humillen o degraden, menospreciando su condición misma de persona. La peculiaridad de los comportamientos contrarios a la integridad moral, es decir, los tratos degradantes, que se configuran como conductas de diversa naturaleza que provocan sufrimientos y sentimientos de humillación, degradación, envilecimiento e instrumentalización del sujeto pasivo, surgidos con motivo del especial vínculo de superioridad que une al sujeto activo con el pasivo, no se conforman como conductas limitadas a un ámbito concreto, siendo extensivas a cualquier lugar en el que se crea un clima objetivo de humillación o degradación, al margen de la finalidad perseguida con las mismas.

Es precisamente en este contexto en el que hay que ubicar los comportamientos de “mobbing”, es decir, como una conducta contraria a la integridad moral de cualquier persona cuya comisión, de igual forma que en el ámbito de la violencia doméstica, se ve favorecida por las especiales relaciones personales de subordinación y de competencia que se suscitan en los distintos espacios laborales (privado y público)¹⁷⁸.

¹⁷⁴ CONESA BALLESTERO/SANAHUJA VIDAL, “Acoso moral en el trabajo”, p. 658.

¹⁷⁵ CARBONELL MATEU/GONZÁLEZ CUSSAC, “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, p. 552.

¹⁷⁶ VALLE MUÑIZ/VILLACAMPA ESTIARTE, “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, p. 840.

¹⁷⁷ En este sentido, MOLINA NAVARRETE, “Una nueva patología de gestión en el empleo institucional”, p. 1565; VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ, “Mobbing y salud laboral”, p. 170.

¹⁷⁸ Como destaca MOLINA NAVARRETE, “Una nueva patología de gestión en el empleo público”, p. 1554, es en este tipo de lugares donde la posibilidad de aflorar y expandirse el riesgo de acoso u hostigamiento psicológico, porque en ellos, entre otras razones, por la propia fuerza de las leyes de inercia histórica y la obsolescencia de buena parte de sus paradigmas de regulación organizativa, predominan las estructuras cerradas, el reglamentarismo y una cultura de gestión que sigue considerando el poder y el control como valores prioritarios para

El ámbito geográfico en el que se desarrollan las denominadas prácticas de mobbing no constituye un elemento sustantivo ni en el concepto social elaborado desde la Psiquiatría y la Psicología, ni en la conceptualización jurídica que ahora se propone. La concreción del acoso moral en el trabajo desde planteamientos ajenos al Derecho, atribuye al “lugar de trabajo” la condición de localización geográfica a partir de la cual se generan unos lazos relacionales que sitúan al sujeto pasivo en inferioridad de condiciones respecto al sujeto activo que favorecerá la existencia de un clima de degradación y humillación no sólo limitado al ámbito laboral, sino también extensible a aquellos límites espaciales en los que coincidan ambos sujetos.

En definitiva, no siendo estas prácticas exclusivas de la relación laboral, sino favorecidas por las relaciones de subordinación y competencia existentes en los distintos lugares de trabajo, el mobbing o acoso moral laboral no se podrá configurar como un delito contra los derechos de los trabajadores, puesto que ni la conducta es exclusiva del mundo laboral, ni el bien jurídico protegido surge o nace como consecuencia de una relación laboral preexistente.

c’’) La alternativa del artículo 173.1 del Código Penal: el tipo sancionador de los tratos degradantes y la tipificación de las conductas de acoso moral en el trabajo.

Las dificultades de sancionar el acoso moral en el trabajo a través de diversos tipos penales, ubicados entre los delitos contra las personas (honor, libertad sexual, etc.) o entre los delitos contra los derechos de los trabajadores, nos sitúa en este tercer planteamiento con el que se aboga por la tipificación de estas conductas, en cuanto tratos degradantes, a través del tipo del artículo 173.1 del Código Penal.

Antes de la entrada en vigor del Código penal de 1995 el debate parlamentario en torno al presente precepto giró no sólo sobre su ambigüedad, vaguedad y abstracción¹⁷⁹, sino que se llegó a la conclusión de que las conductas que debían quedar absorbidas por el mismo respondían a los tratos degradantes, generados tanto en el ámbito familiar como laboral¹⁸⁰.

Es decir, ya existía, incluso con anterioridad a su vigencia, la convicción de que el tipo relativo a la sanción de los denominados tratos degradantes iba a encontrar en los ámbitos familiar y laboral un especial desarrollo, atendidas las relaciones de subordinación y sumisión que dichos espacios favorecen. Así, existe una primera consideración acerca de la aplicabilidad del precepto respecto a los comportamientos que generan situaciones de degradación y humillación en el entorno laboral.

conseguir la eficacia, frente a otros parámetros propios de las organizaciones de empresas, como la productividad, la eficiencia, la competitividad, o incluso, la racionalidad.

¹⁷⁹ Este mismo argumento ha sido empleado por distintos autores que interpretan como un gran obstáculo de aplicación del precepto el empleo de términos tan genéricos como “trato degradante” o “menoscabo grave de la integridad moral”. En este sentido, véanse MORALES GARCÍA/FERNÁNDEZ PALMA, “Estudio sobre la relevancia jurídico penal del mobbing”, p. 26.

¹⁸⁰ Véase, en este sentido, la enmienda núm. 723, presentada por el grupo parlamentario Federal IU-IC, de supresión del artículo por entender que los tratos degradantes específicos de determinadas relaciones (familia y trabajo) debían ser ubicados sistemáticamente en el lugar correspondiente. Texto completo en BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES, Serie A, núm. 77-1, de 26 de septiembre de 1994, p. 299.

La ausencia de un concepto jurídico-normativo de mobbing o acoso moral en el trabajo no constituye un obstáculo en la configuración dogmática del mismo. Los distintos estudios doctrinales, partiendo de los elementos sustantivos aportados por la Psiquiatría y la Psicología, sitúan las conductas de acoso moral paralelamente a las denominadas de “violencia psicológica”, de las que se desprenden lesiones y afecciones directas a la salud psíquica o mental. Sin embargo, pronto se observa un distanciamiento hacia consecuencias próximas a sentimientos de humillación y degradación. A partir de dicho momento, el clima de degradación y humillación pasa a convertirse en el elemento sustantivo de las conductas constitutivas de mobbing que vienen a identificarse con comportamientos de violencia moral que, de forma habitual, generan en el trabajador una situación de degradación y humillación tendentes a destruir a la persona del acosado y, en última instancia, conseguir su salida de la empresa.

La individualización de los sentimientos de humillación y degradación contrarios a la integridad moral suscita una necesidad de intervención del Derecho Penal frente a los comportamientos de mobbing que provocan graves menoscabos de la integridad moral. Ahora bien, frente a las propuestas de recurrir a distintos tipos penales ubicados en torno a los delitos contra las personas, los delitos contra los trabajadores o, incluso, de construir un tipo específico sancionador de las prácticas de acoso moral en el trabajo, un estudio detenido de la actual regulación pone de relieve que existe en el Derecho Penal un precepto eficaz, capaz de reprimir los procesos de acoso moral en los casos particularmente graves. En efecto, la configuración del acoso moral en el trabajo como trato degradante y como conducta lesiva del bien jurídico integridad moral eleva a estas conductas a la categoría de ilícito penal sancionado en el artículo 173.1¹⁸¹ del Código Penal de 1995, cuyo tenor literal es el siguiente: “1. El que infligiere a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente la integridad moral, será castigado con la pena de prisión de seis meses a dos años (...)”.

Los diferentes estudios dogmáticos relativos al presente precepto vienen a configurarlo como un tipo en el que quedan absorbidas la totalidad de las conductas que menoscaben gravemente la integridad moral, es decir, que humillen, degraden, envilezcan y, en definitiva, instrumentalicen al sujeto que lo padece, utilizándolo como cosa y no como fin en sí mismo considerado¹⁸².

El delito de trato degradante se configura como un tipo de mera actividad, bastando para su aplicación con la realización de la conducta objetivamente degradante y humillante. En este sentido, se viene interpretando que la comisión misma de un trato degradante contiene implícitamente el menoscabo grave de la integridad moral, no siendo necesario para la validez de la intervención jurídico-penal que, como consecuencia del comportamiento degradante, se produzca una modificación espacio-

¹⁸¹ Así lo ponen de manifiesto, BLANCO BAREA, “¿Una legislación antiacoso psicológico?”, p. 99; BLANCO BAREA/LÓPEZ PARADA, “La vía Penal y Civil”, p. 16; de los mismos, “El artículo 173 al alcance de todos”, p. 5; BLANCO BAREA/SÁNCHEZ CARAZA, “La dignidad en el trabajo”, p. 231 y LÓPEZ CABARCOS/VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, *Mobbing*, p. 191, entre otros.

¹⁸² Para una profundización sobre la cuestión de la estructura, contenido típico, conductas y elementos sustantivos del delito de trato degradante del artículo 173.1 del Código Penal, véase, PÉREZ MACHÍO, *El delito contra la integridad moral*, pp. 356 y ss.

temporal que comporte un determinado resultado lesivo, en este caso, de la integridad moral.

A tenor de todo lo manifestado, respecto a la conceptualización jurídica del mobbing, en cuanto comportamientos que crean un clima y atmósfera degradantes y humillantes, existen suficientes argumentos como para equiparar estas conductas a todas aquellas prácticas que quedan absorbidas por el artículo 173.1 en cuanto sancionador de los denominados tratos degradantes¹⁸³.

En primer lugar, la pluralidad de conductas que constituyen los supuestos globales de mobbing destaca por su carácter degradante, humillante y envilecedor, gravemente perjudicial no tanto para la integridad psíquica, como se viene interpretando desde la Psiquiatría y la Psicología, sino más bien para la integridad moral que, en cuanto bien jurídico autónomo e independientemente tutelado en el Título VII del Código Penal, no precisa para su protección de ningún tipo delictivo no contemplado en el Título VII mencionado.

En segundo lugar, respecto a las consecuencias psicológicas derivadas de las prácticas de mobbing, ya se ha puesto de manifiesto que no se conforman como elementos sustantivos del concepto jurídico de mobbing, por lo tanto, su necesidad de sanción, lejos de obligar a prescindir de la tipificación prevista en el artículo 173.1 del Código Penal, implica el recurso adicional al concreto precepto que contemple el castigo de las mismas, debiendo acudir para una completa sanción de todo ello a la normativa concursal y, específicamente, al concurso de delitos¹⁸⁴.

Idéntica solución se adoptará respecto a aquellas situaciones de mobbing de las que se puedan individualizar conductas que, por su entidad, lesionan otros bienes jurídicos distintos a la integridad moral. Siempre y cuando, junto a la situación de degradación y humillación absorbida por el artículo 173.1 se extraiga un capítulo de violencia especialmente grave contra el honor, la libertad o cualquier otro bien jurídico no contemplado en el artículo 177 del Código Penal¹⁸⁵, la normativa concursal y, específicamente, el concurso de delitos, resultará determinante para conseguir una eficaz y efectiva sanción de todos aquellos comportamientos ilícitos que ostentan autonomía e independencia y pueden incardinarse en otros tipos penales (artículos 184 y 147, entre otros).

Por lo tanto, la identificación del acoso moral laboral con las conductas constitutivas de tratos degradantes facilita una efectiva sanción de todos ellos a través del

¹⁸³ En contra de este planteamiento, GARCÍA CALLEJO, *Protección Jurídica frente al acoso moral en el trabajo*, p. 132, que elude la aplicación de este precepto por considerar que los comportamientos absorbidos por el mismo comportan una mayor gravedad contra la integridad moral que la despreñada de las prácticas de mobbing que, en cualquier caso, pudieran ser sancionadas a título de falta del artículo 620.2 CP.

¹⁸⁴ En este sentido, MORALES GARCÍA/FERNÁNDEZ PALMA, “Estudio sobre la relevancia jurídico penal del mobbing”, p. 28.

¹⁸⁵ Según el contenido típico de dicho precepto: “Si en los delitos descritos en los artículos precedentes, además del atentado a la integridad moral, se produjere lesión o daño a la vida, integridad física, salud, libertad sexual o bienes de la víctima o de un tercero, se castigarán los hechos separadamente con la pena que les corresponda por los delitos o faltas cometidos, excepto cuando aquél se halle especialmente castigado por la ley”. Por lo tanto, respecto a los bienes jurídicos no contemplados en el presente tipo será de aplicación la normativa concursal prevista con carácter general.

artículo 173.1 CP¹⁸⁶. No resulta necesario ni la construcción de un tipo específico sancionador del acoso moral en el trabajo, ni la creación en el artículo 173.1 CP de un nuevo párrafo en el que se defina dicho concepto. La convicción de que estas conductas generan graves sentimientos de humillación y degradación lesivos de la integridad moral y surgidos con motivo de la especial relación que une al sujeto activo con el pasivo conforma el elemento sustantivo y caracterizador de todos estos comportamientos. La alusión a la finalidad teleológica (que el trabajador abandone el puesto de trabajo), apuntada desde la Psiquiatría y la Psicología, y la exigencia de que estas conductas operen en el ámbito laboral como consecuencia de la existencia de una relación laboral no constituye un dato determinante en la tipificación de estas conductas, ni supone una modificación del marco punitivo¹⁸⁷, habida cuenta de los límites punitivos previstos en las proposiciones legislativas analizadas¹⁸⁸.

En definitiva, sólo a través de la sanción de estos comportamientos en cuanto tratos degradantes lesivos del bien jurídico integridad moral se conseguirá no sólo una global tipificación de la situación que genera, sino también evitar la impunidad de aquellos a los que no se adhiere consecuencia psicológica alguna.

Sorprende, en este sentido, la existencia de voces que apuntan hacia la necesaria tipificación jurídica del acoso moral en el Estatuto de los Trabajadores. Según estos autores una delimitación y definición de dicho concepto redundaría en beneficio del trabajador potencialmente afectado y del propio empresario, que tendría una mayor capacidad para el control y represión disciplinaria de este tipo de actuaciones¹⁸⁹. En este sentido, no se puede perder de vista la reforma operada en el ET a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003). Según el artículo 37 de la presente ley el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores queda redactado en los siguientes términos: “e) al respecto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales y físicas de naturaleza sexual y frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”.

A pesar de que la presente reforma pudiera inicialmente ser interpretada como una expresa alusión al acoso moral en el trabajo, como muy acertadamente ha destacado algún autor, existen por lo menos dos razones que dificultan dicha identificación, por un lado, la referencia al derecho a la igualdad y a la no-discriminación¹⁹⁰ y, por otro,

¹⁸⁶ En esta línea, ESCUDERO MORATALLA/POYATOS MATAS, “Acoso laboral”, p. 816, al interpretar que con el acoso moral se lesiona tanto la integridad moral como la psíquica consideran lo más adecuado la aplicación conjunta del artículo 173.1 y del 147 para obtener un total desvalor de las conductas ejecutadas.

¹⁸⁷ Téngase en cuenta que la pena de seis meses a dos años prevista en el artículo 173.1 no resulta objeto de cualificación alguna por razón de la concreta finalidad perseguida por el sujeto activo de la conducta, en el presente supuesto la salida del trabajador de la empresa.

¹⁸⁸ Téngase en cuenta que mientras el artículo 173.1 prevé una pena privativa de libertad de 6 meses a 2 años, el artículo 314 propuesto como sancionador del acoso moral laboral contempla una sanción máxima de 12 a 24 fines de semana o multa de 6 a 12 meses.

¹⁸⁹ MOLINA NAVARRETE, “Mobbing o acoso moral”, p. 7.

¹⁹⁰ Así se contempla en el III apartado de la Exposición de Motivos de la presente ley.

las razones etiológicas en las que se fundamenta el acoso previsto en el nuevo artículo 4.2 e) ET.

Respecto a la cuestión del derecho a la igualdad, como pone de manifiesto Luelmo Millán, aun ostentando carácter de fundamental no es el más directamente concernido con la conducta acosadora ni tiene tanta trascendencia como la dignidad de la persona a la que se refiere el artículo 10 de la Constitución, donde se integran todos los derechos que le son inviolables¹⁹¹. Por otro lado, a pesar de las causas que generan el acto previsto en el artículo 4.2. e) (“por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”) éstas construyen una relación expresamente tasada, de tal modo que si la conducta de acoso se produjese por razones distintas a las enumeradas (entiéndase por tales, envidia, competencia e, incluso, inexistencia de fundamento alguno) no se dará propiamente acoso en el sentido incluido a partir de la reforma. Luelmo Millán destaca que si lo pretendido era prohibir las situaciones de acoso moral en el trabajo lo adecuado hubiera sido limitar la definición a lo que constituye su inicio y final como “toda conducta no deseada que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo”¹⁹².

En definitiva, la reforma operada con la Ley 62/2003, en materia de acoso, no se ajusta al específico interés lesionado con motivo de la comisión de estas conductas y deja fuera de regulación específica una multiplicidad de supuestos de acoso que se concretan en una lesión de la dignidad del trabajador o su integridad moral¹⁹³.

Con todo, la presencia de un tipo como el artículo 173.1 CP capaz de absorber todas las conductas constitutivas de tratos degradantes resulta imprescindible en la sanción del acoso moral laboral. No existe, hasta el momento, ningún pronunciamiento jurisprudencial que estime o desestime la presente cuestión, sin embargo, la tendencia doctrinal hacia este planteamiento delata una manifiesta voluntad de querer tipificar y, consiguientemente, sancionar todas estas conductas, que requieren, a la vista de lo analizado, una respuesta penal y la encuentran de forma eficaz y efectiva a través del precepto aludido.

E) CONCLUSIONES

El inicial interés por las denominadas conductas de mobbing se centra en los estudios surgidos desde la Psiquiatría y la Psicología, desde donde se elabora un concepto social del mismo, delimitado por la incidencia de conductas de violencia psicológica habituales, que persiguen la destrucción personal y profesional del trabajador acosado.

Pronto la gravedad, habitualidad e intensidad de las conductas suscita la necesidad de intervención jurídica, en un intento de luchar y erradicar esta clase de comportamientos. La carencia de conceptualización jurídica se subsana a través de las aporta-

¹⁹¹ LUELMO MILLÁN, “Acoso moral: una reforma normativa”, p. 130.

¹⁹² LUELMO MILLÁN, “Acoso moral: una reforma normativa”, p. 130.

¹⁹³ RUIZ CASTILLO, “La vertiente jurídica del acoso moral”, p. 37.

ciones doctrinales y jurisprudenciales que, partiendo del concepto elaborado por la Psiquiatría y la Psicología, construyen un concepto de mobbing en el que, además se materializan el objeto lesionado y las específicas consecuencias que genéricamente se desprenden de la totalidad de las conductas que conforman las mismas.

En efecto, omitiendo referencia alguna a supuestas patologías psicológicas que, en ocasiones desembocan estas prácticas, el sustrato material de los comportamientos de mobbing viene delimitado a partir de los sufrimientos y sentimientos de humillación y degradación soportados por el trabajador acosado, es decir, por el clima de envilecimiento e instrumentalización que se suscita como consecuencia de estos comportamientos lesivos de la dignidad humana y, específicamente, del derecho fundamental integridad moral.

Las distintas apreciaciones que sobre el derecho fundamental se han venido analizando, ponen de manifiesto la necesidad de individualizar de forma autónoma e independiente la integridad moral, distinta de la integridad física y, por lo tanto, de la integridad psíquica, cuya lesión surge con motivo de la comisión de conductas de naturaleza física y psíquica que afectan directamente a la salud de las personas en esta doble vertiente.

Por lo que a la tutela jurídica se refiere, la necesidad de sancionar los comportamientos constitutivos de mobbing y la imposibilidad de que desde postulados laborales se consiga castigar al autor de estos comportamientos obliga a recurrir al Ordenamiento jurídico-penal y, específicamente, a la normativa actualmente en vigor, instrumento que ostenta mecanismos suficientes como para evitar la impunidad de los comportamientos más graves. En este sentido, frente a los planteamientos doctrinales que encuentran la solución adecuada en el recurso a una pluralidad de tipos penales (entre los que se ubican los relativos a los derechos de los trabajadores) y en la necesidad de construir un nuevo precepto sancionador de estos comportamientos hay que advertir que el Derecho Penal y, en concreto, el Código Penal de 1995 contempla ya un artículo, en el que, no existiendo manifestación expresa del mobbing o acoso moral en el trabajo, pueden quedar absorbidas la totalidad de las prácticas que adquieran dicha condición, esto es, el artículo 173.1 del Código Penal que tipifica los tratos degradantes que menoscaban gravemente la integridad moral.

La sistematización del mobbing a partir del clima degradante y humillante que individualiza, le atribuye la condición de sustrato material y elemento sustantivo de esta clase de comportamientos que, en última instancia, han de identificarse con los tratos degradantes incursos en el artículo 173.1, en cuanto contrarios a la integridad moral. En este sentido, siendo factible la mencionada identificación se debe concluir manifestando que los comportamientos de mobbing o acoso moral en el trabajo sólo encontrarán una completa sanción penal a través de su tipificación vía artículo 173.1 CP. Así, al margen de consideraciones relativas al elemento teleológico o geográfico de ejercicio de los mismos, estas conductas deberían recibir idéntico castigo al aplicado respecto a cualquier otro trato degradante, independientemente del ámbito geográfico en el que éstas se desarrollen.

Con todo, prescindiendo de consideraciones subjetivas directamente relacionadas con las posibles consecuencias derivadas de esta clase de conductas se propone que los comportamientos de mobbing sean denominados como “acoso moral en el trabajo” o como “tratos degradantes”, en alusión directa al contenido típico del precepto penal en el que se incardinan (artículo 173.1 CP) y jurídicamente se conciban como una inflicción habitual y reiterada de comportamientos de diversa naturaleza que, cometidos en el ámbito laboral o como consecuencia de una relación laboral preexistente, provocan potencialmente sufrimientos y padecimientos de degradación, humillación y envilecimiento de especial intensidad, contrarios la integridad moral, y dirigidos, en última instancia, a obtener la salida del trabajador de la empresa.

F) BIBLIOGRAFÍA

- AGRA VIFORCOS, Beatriz/FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, Roberto/TASCÓN LÓPEZ, Rodrigo: - “**Reflexiones al hilo de la jurisprudencia** sobre el hostigamiento psicológico en el trabajo (mobbing)”, en *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 115, 2003, pp. 111 a 140.
- ALEGRE MARTÍNEZ, Miguel Angel: - “**El artículo 10.1 de la Constitución** como deber genérico de respetar la dignidad y los derechos de la persona”, en *Revista General de Derecho*, núm 1, 1995, pp. 189 a 222.
- ALONSO ÁLAMO, Mercedes: - “**Aproximación al bien jurídico** en los delitos contra el honor”, en *El nuevo Derecho Penal Español. Estudios penales en memoria del Profesor José Manuel Valle Muñiz*, coordinados por Quintero Olivares y Morales Prats. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2001, pp. 909 a 920.
- ALONSO PÉREZ, Francisco/PRIETO ANDRÉS, Emilio/CARRIÓN GUILLÉN, Luis: - ***Manual de Derecho Penal para fuerzas y cuerpos de seguridad***. Edit. Dykinson. Madrid 1998.
- ARAMENDI, Pablo: - “**Acoso moral**: su tipificación jurídica y su tutela judicial”, en *Aranzadi Social*, vol. 5, 2002, pp. 367 a 404.
- “**Delimitar el concepto de ‘mobbing’**, clave para una decisión judicial satisfactoria”, en http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_616.shtml, pp. 1 a 3.
- ARROYUELO SUÁREZ, Oscar: - “**La violencia psicológica** en el lugar de trabajo en el marco de la Unión Europea”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 279 a 296.
- BAJO FERNÁNDEZ, Miguel: - ***Manual de Derecho Penal. Parte Especial (delitos contra las personas)***. Edit. Ceura. Madrid, 1989.
- BALAGUER SANTAMARÍA, Xavier: - “Derechos humanos y privación de libertad: en particular dignidad, derecho a la vida y prohibición de torturas”, en ***Cárcel y Derechos Humanos: un enfoque relativo a la defensa de los derechos fundamentales de los reclusos***, coordinado por Rivera Beiras. Edit. Bosch. Barcelona, 1992, pp. 93 a 118.

BARQUÍN SANZ, Jesús: - **Los delitos de tortura y tratos inhumanos o degradantes**. Edit. Edersa. Madrid, 1992.

- **Delitos contra la integridad moral**. Edit. Bosch. Barcelona, 2001.

- “Sobre el delito de grave trato degradante”, en *RECPC*, núm. 4, 2002, pp. 1 a 10.

BENDA, Ernesto: - “**Dignidad humana** y derechos de la personalidad”, en *Manual de Derecho Constitucional*, traducido por López Pina. 2ª edic. Edit. Marcial Pons. Madrid, 2001, pp. 117 a 144.

BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, Ignacio: - **El delito de lesiones**. Edit. Universidad de Salamanca Salamanca, 1982.

BLANCO BAREA, Mª José: - “**El artículo 173 al alcance de todos**”, en <http://www.us.es/foros/read.php>.

- “¿Una legislación anti acoso psicológico?”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 97 a 120.

BLANCO BAREA, Mª José/LÓPEZ PARADA, Javier: - “**La vía Penal y Civil** integrada en el Tratamiento de Urgencia del acoso moral en el trabajo”, en <http://mobbing.nu/MJBB-JLPVaintegrada.dpf>, pp. 1 a 61.

BLANCO BAREA, Mª José/SÁNCHEZ CARAZO, Carmen: - “**La dignidad en el trabajo: Cómo defender este derecho**”, en *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*, por González de Rivera. Edit. Espasa. Madrid, 2002, pp. 228 a 259.

CARBONELL MATEU, Juan Carlos/GONZÁLEZ CUSSAC, José Luis: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Comentarios al Código Penal de 1995*, dirigidos por Vives Anton, Vol. I. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1996, pp. 891 a 902.

- “**Lesiones**”, en *Derecho Penal. Parte Especial*, dirigido por Vives Anton. 3ª edic. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999, pp. 115 a 135.

- “**Delitos contra los derechos de los trabajadores**”, en *Derecho Penal. Parte Especial*, dirigidos por Vives Anton. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1996, pp. 551 a 568.

CARDONA LLORENS, Antonio: - **Estudio médico-penal del delito de lesiones**. Edit. Edersa. Madrid, 1988.

CES GARCÍA, Eva María: - “**El mobbing, un nuevo riesgo laboral** a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero de 2002”, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 37, 2002, pp. 205 a 218.

CONDE-PUMPIDO TOURÓN, Cándido: - “**El derecho fundamental** a la integridad moral reconocido en el artículo 15 de la Constitución: su tutela penal”, en *La Ley*, núm. 4196, 1996, pp. 1668 a 1670.

-**Código Penal. Doctrina y Jurisprudencia**, dirigido por Conde-Pumpido Ferreiro, Tomo II. Edit. Trivium. Madrid, 1997.

CONESA BALLESTERO, José/ SANAHUJA VIDAL, Miriam: - “**Acoso moral en el trabajo: tratamiento jurídico (mobbing)**”, en *Actualidad Laboral*, tomo 2, 2002, pp. 639 a 658.

- CORDERO SAAVEDRA, Luciano: - **“El acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo**. Un problema laboral con incipiente respuesta jurídica”, en *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 110, 2002, pp. 231 a 249.
- CORTAJARENA ITURRIOZ, Elvira: - **“Propuestas legislativas”**, en *Respuestas al mobbing en el ámbito laboral*. Edit. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz, 2003, pp. 71 a 84.
- CORTES GENERALES: - *Boletín oficial*, Serie A, núm. 77-1, de 26 de septiembre de 1994.
- *Boletín oficial*, de 23 de noviembre de 2001, Serie B, núm. 175-1.
- DE ESTEBAN, Jorge/GONZÁLEZ-TREVIJANO, Pedro J.: - *Curso de Derecho Constitucional español II*. Edit. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 1993.
- DE ESTEBAN, Jorge/LÓPEZ GUERRA, Luis/GARCÍA MORILLO, Joaquín/PÉREZ TREMPs, Pablo: - *El Régimen constitucional español*. Edit. Labor Universitaria. Barcelona, 1980.
- DE LA CUESTA ARZAMENDI, José Luis: - **“Torturas y otros atentados** contra la integridad moral”, en *EPC*, vol. XXI, 1998, pp. 41 a 116.
- DEL ROSAL BLASCO, Bernardo: - **“De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Compendio de Derecho Penal español (Parte Especial)*. Edit. Marcial Pons. Barcelona, 2000, pp. 159 a 171.
- DÍAZ-MAROTO Y VILLAREJO, Julio: - **“Sobre la tortura** y otros delitos contra la integridad moral en el Código Penal”, en *RFDCEE*, núm. 42, 1997, pp. 161 a 170.
- **“Los delitos contra la integridad moral”**, en *La Ley*, Tomo 4, 1998, pp. 1437 a 1441.
- **“El artículo 5** de la Declaración Universal de Derechos Humanos y su proyección en el Código Penal de 1995”, en *La Declaración Universal de Derechos Humanos en su 50 aniversario*, dirigida por Balado y García Regueiro. Edit. Bosch. Barcelona, 1998, pp. 299 a 310.
- DÍAZ PITA, María del Mar: - **“El bien jurídico protegido** en los nuevos delitos de tortura y atentado contra la integridad moral”, en *Estudios de Política Criminal*, Vol. XX, 1997, pp. 25 a 102.
- DÍEZ RIPOLLÉS, José Luis: - *Los delitos de lesiones*. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997.
- DÍEZ RIPOLLÉS, José Luis/GRACIA MARTÍN, Luis: - *Comentarios al Código Penal. Parte Especial*. Tomo I. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1997.
- ESCUADERO MORATALLA, José Francisco/POYATOS MATAS, Gloria: - **“Acoso laboral**: diversas posibilidades procesales para ejercitar la acción”, en *Actualidad Laboral*, núms. 47-48, 2003, pp. 803 a 819.
- FERNÁNDEZ GARCÍA, Eusebio: - **“La Declaración de 1948. Dignidad humana**, universalidad de los derechos y multiculturalismo”, en *Cuadernos de Derecho Judicial*, 1998, pp. 227 a 250.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M^a Fernanda: - **“El acoso moral en el trabajo** ¿una nueva forma de discriminación?”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 19, 2002, pp. 53 a 75.

- FERNÁNDEZ SEGADO, Francisco: - *El sistema Constitucional español*. Edit. Dykinson. Madrid, 1992.
- “**Dignidad de la persona**, orden valorativo y derechos fundamentales en el ordenamiento constitucional español”, en *Revista Española de Derecho Militar*, núm. 65, 1995, pp. 505 a 539.
- FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO : - “**Circular 1/1998**, 21 de octubre. Intervención del Ministerio Fiscal en la persecución de los malos tratos en el ámbito doméstico y familiar”, en *AP*, núm. 43, 1998, pp. 1953 a 1965.
- FRAILE CLIVILLÉS, Manuel: - *Código Constitucional*. Edit. Trivium. Madrid, 1983
- GARCÍA ÁLVAREZ, Pastora/DEL CARPIO DELGADO, Juana: - *El delito de malos tratos en el ámbito familiar (L.O. 14/1999, de 9 de junio). Problemas fundamentales*. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2000.
- GARCÍA ARÁN, Mercedes: - “**La protección penal de la integridad moral**”, en *La ciencia del Derecho Penal ante el nuevo siglo. Libro homenaje al profesor Doctor Don José Ce-rezo Mir*, editado por Díez Ripollés, Romeo Casabona, Gracia Martín e Higuera Guime-rá. Edit. Tecnos. Madrid, 2002, pp. 1241 a 1257.
- GARCÍA CALLEJO, José María: - *Protección jurídica contra el acoso moral en el trabajo o la tutela de la dignidad del trabajador*. Edit. Federación de servicios Públicos de U.G.T. de Madrid. Madrid, 2003.
- GARCÍA HERRERA, Miguel Angel/MAESTRO BUELGA, Gonzalo: - “**Constitución y acoso moral**”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 69 a 84.
- GARCÍA MORILLO, Joaquín: - *El régimen constitucional español*. Edit. Labor. Barcelona, 1984.
- GARCÍA PÉREZ, Octavio: - “**Delitos de sospecha**, principio de culpabilidad y derecho de presunción de inocencia”, en *ADPCP*, núm. 1, 1993, pp. 629 a 645.
- GARRIDO FALLA, Fernando: - *Comentarios a la Constitución*. Edit. Civitas. Madrid, 1985.
- GONZÁLEZ CUEVAS, Antonio: - “**Una aproximación desde U.G.T.** respecto al acoso moral en el trabajo”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 205 a 217.
- GONZÁLEZ CUSSAC, José Luis: - “**Delitos de tortura y otros tratos degradantes** (delitos contra la integridad moral)”, en *Estudios sobre el Código Penal de 1995. (Parte Especial)*, dirigidos por Vives Anton y Manzanares Samaniego, Vol. II. Edit. Consejo General del Poder Judicial. Madrid, 1996, pp. 71 a 85.
- “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Declaración Universal de Derechos Humanos en su 50 aniversario*, dirigida por Balado y García Regueiro. Edit. Bosch. Barcelona, 1998, pp. 401 a 409.
- GONZÁLEZ DE RIVERA, José Luis: - *El maltrato psicológico. Cómo defenderse del mobbing y otras formas de acoso*. Edit. Espasa. Madrid, 2002.
- GONZÁLEZ NAVARRO, Francisco: - *Acoso psicológico en el trabajo (El alma, bien jurídico a proteger)*. Edit. Civitas. Madrid, 2002.

- GONZÁLEZ RUS, Juan José: - “**Las lesiones**”, en *Curso de Derecho Penal español. Parte Especial I*, dirigido por Cobo del Rosal y Carmona Salgado. Edit. Marcial Pons. Madrid, 1996, pp. 139 a 160.
- GUALLART DE VIALA, Alfonso: - *La nueva protección penal de la integridad corporal y la salud*. Edit. Centro de estudios Ramón Areces. Madrid, 1992.
- GUZMÁN DÁLBORA, José Luis: - “**Dignidad humana y “moderatio” en la legítima defensa** (notas sobre una interpretación restrictiva de la institución)”, en *Revista de Derecho Penal y Criminología*, núm. 4, 1994, pp. 359 a 396.
- HIRIGOYEN, Marie-France: - *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Edit. Paidós. Barcelona, 2001.
- LASCURAÍN SÁNCHEZ, Juan Antonio: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Comentarios al Código Penal*, dirigidos por Rodríguez Mourullo y coordinados por Jorge Barreiro. Edit. Civitas. Madrid, 1997, pp. 504 a 513.
- LEYMANN, H.: - *Mobbing. La persécution au travail*. Edit. Du Seuil. París, 1996.
- LÓPEZ CABARCOS, María de los Ángeles/ VÁZQUEZ RODRÍGUEZ, Paula: - *Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo*. Edit. Pirámide. Madrid, 2003.
- LÓPEZ GARRIDO, Diego/GARCÍA ARÁN, Mercedes: - *El Código Penal de 1995 y la voluntad del legislador*. Edit. Eurojuris. Madrid, 1996.
- LORENZO-RODRÍGUEZ ARMAS, Magdalena: - *Análisis del contenido esencial de los derechos fundamentales enunciados en el artículo 53.1 de la Constitución española*. Edit. Comares. Granada, 1996.
- LOUSADA AROCHENA, J. Fernando: - *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. Edit. Comares. Granada, 1996.
- LUELMO MILLÁN, Miguel Angel: - “**Acoso moral o ‘mobbing’**. Nuevas perspectivas sobre el tratamiento jurídico de un tema intemporal de actualidad”, en *Civitas Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 115, 2003, pp. 5 a 34.
- “**Acoso moral: una reforma normativa** y cinco propuestas de objetivación jurídica”, en *Justicia Laboral*, núm. extraordinario 2003, pp. 123 a 153.
- MAC DONALD, Andrea Fabiana: - “**Mobbing: un nuevo fenómeno en el derecho laboral**”, en http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_996.shtml, pp. 1 a 6.
- MAQUEDA ABREU, María Luisa: - “**La violencia habitual** en el ámbito familiar: razones de una reforma”, en *El nuevo Derecho Penal español. Estudios penales en memoria del Profesor José Manuel Valle Muñiz*, coordinado por Quintero Olivares y Morales Prats. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2001, pp. 1515 a 1531.
- MARTÍNEZ-PUJALTE, Antonio Luis: - “**El contenido esencial** del derecho a la integridad física”, en *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra de Fadrique Furió Ceriol*, núm. 17, 1996, pp. 55 a 67.
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J.: - *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Edit. Astrea. Buenos Aires, 1995.

- MATELLANES RODRÍGUEZ, Nuria: - “**El delito de tortura**”, en *Nuevas cuestiones penales*, coordinado por Díaz-Santos y Sánchez López. Edit. Colex, Madrid, 1998, pp. 117 a 134.
- MOLINA, Braulio: - “**Mobbing o acoso moral** en el lugar de trabajo”, en *Relaciones Laborales*, tomo I, 2002, pp. 783 a 795.
- MOLINA NAVARRETE, Cristóbal: - “**La tutela frente a la ‘violencia moral’** en los lugares de trabajo: entre prevención e indemnización”, en *Aranzadi Social*, vol. 5, 2001, pp. 1129 a 1172.
- “**Una nueva patología de gestión en el empleo público: el acoso institucional (mobbing)**”, en *La Ley*, tomo 7, 2001, pp. 1553 a 1571.
- “**La tutela penal frente al acoso moral en el trabajo: ventajas e inconvenientes de una estrategia de defensa posible**”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 85 a 96.
- “**Las nuevas leyes “antiacoso”**: ¿tienen algo útil para la prevención y sanción del acoso moral en el trabajo -Mobbing-?”, en *La Ley*, núm. 5942, 2004, pp. 1 a 7.
- MONTANO, Pedro: - “**La dignidad humana como bien jurídico tutelado** por el Derecho Penal”, en *Actualidad Penal*, núm. 19, 1997, pp. 419 a 430.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo: - “**Artículo 4 del ET**”, en *Comentarios al Estatuto de los trabajadores*. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2001, pp. 42 a 46.
- MORALES GARCÍA, Oscar/FERNÁNDEZ PALMA, Rosa: - “**Estudio sobre la relevancia jurídico penal del mobbing**”, en *Iuris*, núm. 82, 2004, pp. 22 a 29.
- MORALES PRATS, Fermín/GARCÍA ALBERO, Ramón: - *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Penal*, dirigidos por Quintero Olivares y coordinados por Morales Prats. Edit. Aranzadi, Pamplona, 1999, pp. 265 a 275.
- MORALES SABALETE, Miguel: - “**Acoso moral en el trabajo y derecho penal. Breve análisis del estado de la cuestión**”, en http://noticias.juridicas.com/areas_virtual/Articulos/55-D.../200304-65511131032901.htm, pp. 1 a 4.
- MUÑOZ CONDE, Francisco: - “**Protección de bienes jurídicos** como límite constitucional del Derecho Penal”, en *El nuevo Derecho Penal español. Estudios Penales en Memoria del Profesor José Manuel Valle Muñiz*, coordinado por Quintero Olivares y Morales Prats. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2001, pp. 561 a 574.
- *Derecho Penal. Parte Especial*, 14ª edic. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 2002.
- MUÑOZ RUÍZ, Ana Belén: - “**Accidente de trabajo y acoso moral: Reflexiones al hilo de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de abril, 18 de mayo y 15 de junio de 2001**”, en *La Ley*, tomo 7, 2001, pp. 1646 a 1648.
- MUÑOZ SÁNCHEZ, Juan: - *Los delitos contra la integridad moral*. Edit. Tirant lo Blanch. Valencia, 1999.
- PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio: - *Derechos Fundamentales. I Teoría General*. Edit. Guadiana de Publicaciones. Madrid, 1973.

- PÉREZ ALONSO, Esteban J.: - “**Los nuevos delitos contra la integridad moral** en el Código Penal de 1995”, en *Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad de Granada*, núm. 2, 1999, pp. 141 a 170.
- PÉREZ MACHÍO, Ana I.: - ***El delito contra la integridad moral del artículo 173 del vigente Código Penal. Aproximación a los elementos que lo definen.*** Tesis inédita.
- PORTILLA CONTRERAS, Guillermo: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Curso de Derecho Penal español. Parte Especial*, dirigido por Cobo del Rosal. Edit. Marcial Pons. Madrid, 1996, pp. 267 a 297.
- PIÑUEL Y ZABALA, Iñaki/OÑATE CANTERO, Araceli: - ***Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.*** Edit. Sal Terrae. Santander, 2001.
- “**La incidencia del mobbing** o acoso psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 35 a 62.
 - ***Mobbing. Manual de autoayuda. Claves para reconocer y superar el acoso psicológico en el trabajo.*** Edit. Aguilar. Madrid, 2003.
- QUERALT JIMÉNEZ, Joan: - ***Derecho Penal español. Parte Especial.*** 4ª edic. Edit. Bosch. Barcelona, 2002.
- ROBLES MORCHÓN, Gregorio: - “**El libre desarrollo de la personalidad** (artículo 10.1 de la Constitución)”, en *El libre desarrollo de la personalidad.* Edit. Universidad de Alcalá. Alcalá de Henares, 1995, pp. 45 a 87.
- RODRÍGUEZ, Nora: - ***Mobbing. Vencer el acoso moral.*** Edit. Planeta. Barcelona, 2002.
- RODRÍGUEZ DEVESA, José María/SERRANO GÓMEZ, Alfonso: - ***Derecho Penal español. Parte Especial.*** 18ª edic. Edit. Dykinson. Madrid, 1995.
- RODRÍGUEZ INIESTA, Guillermo: - “**Crisis de ansiedad originada por maltrato físico** y de palabra del administrador de la empresa. Determinación de la contingencia del proceso de incapacidad temporal iniciado por el trabajador”, en *Aranzadi Social*, núm. 19, 2004, pp. 44 a 50.
- RODRÍGUEZ MESA, María José: - ***Torturas y otros delitos contra la integridad moral cometidos por funcionarios públicos.*** Edit. Comares. Granada, 2000.
- “**El delito de tratos degradantes** cometido por particular: bien jurídico protegido y elementos típicos”, en *Revista del Poder Judicial*, núm. 62, 2001, pp. 89 a 124.
- RODRÍGUEZ MOURULLO, Gonzalo: - “**El derecho a la vida y a la integridad.** Prohibición de la tortura”, en *PJ*, núm. especial. Jornadas sobre Derechos Humanos, 1986, pp. 37 a 44.
- “**Artículo 15** de la Constitución”, en *Comentarios a la Constitución española*, dirigidos por Alzaga Villaamil. Edit. Edersa. Madrid, 1997, pp. 269 a 301.
- RODRÍGUEZ-VILLASANTE Y PRIETO, José Luis: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Cuadernos de la Guardia Civil*, núm 15, 1996, pp. 91 a 112.

- RUIZ CASTILLO, María del Mar: - “**La vertiente jurídica del acoso moral** en el trabajo: una aproximación al panorama actual”, en *Relaciones Laborales*, núm. 10, 2004, pp. 29 a 67.
- RUIZ-GIMÉNEZ CORTÉS, Joaquín: - “**Artículo 10**”, en *Comentarios a la Constitución española de 1978*, dirigidos por Alzaga Villaamil. Edit. Edersa. Madrid, 1997, pp. 39 a 107.
- RUIZ VADILLO, Enrique: - “**El derecho a la vida** y a la integridad física”, en *Los derechos fundamentales y las libertades públicas*. Edit. Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. Madrid, 1992, pp. 21 a 32.
- SÁNCHEZ GOYANES, Enrique: - *El sistema constitucional español*. Edit. Paraninfo. Madrid, 1981.
- SÁNCHEZ TOMÁS, José Miguel: - “**La tortura y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Derecho Penal. Parte Especial (delitos contra las personas; delitos contra la libertad; delitos contra la libertad sexual)*, coautores Rodríguez Ramos, Cobos Gómez de Linares y Sánchez Tomás. Edit. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 1996, pp. 142 a 156.
- SEGALÉS, Jaime: - “**Acoso moral y doctrina judicial**. Consideraciones sobre el actual modelo judicial de tutela frente al acoso moral”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 121 a 134.
- SERRANO ALBERCA, José M.: - “Comentario al **artículo 15**”, en *Comentarios a la Constitución*, dirigidos por Garrido Falla. Edit. Civitas. Madrid, 1985, pp. 266 a 283.
- SERRANO PÉREZ, Miguel Angel: - “**La dignidad de la persona humana**”, en *La Declaración de Derechos Humanos en su 50 aniversario*, dirigida por Balado y García Regueiro. Edit. Bosch. Barcelona 1998, pp. 215 a 221.
- SOTO NIETO, Francisco: - “**El delito de torturas** en el Código Penal vigente y en el Código Penal derogado”, en *La Ley*, núm. 5, 1998, pp. 1769 a 1770.
- TAMARIT SUMALLA, José María: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Penal*, dirigidos por Quintero Olivares y coordinados por Valle Muñiz. 3ª edic. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2002, pp. 281 a 299.
- “**De las lesiones**” en *Comentarios a la parte especial del Derecho Penal*, dirigidos por Quintero Olivares. 3ª edic. Edit. Aranzadi. Pamplona, 2002, pp. 113 a 154.
- TOMÁS MALLÉN, Beatriz: - “**La justificación de los Derechos Humanos**”, en *Manual de Derechos Humanos*, coordinado por Durán y Lalaguna. Edit. Comares. Granada, 1993, pp. 63 a 85.
- TORRES DEL MORAL, Antonio: - *Principios de Derecho Constitucional español*. Edit. D.P. Madrid, 1998.
- VALLDECABRES ORTIZ, Isabel: - “**El Proyecto de Ley Orgánica de Código Penal de 1994**”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 163, 1994, pp. 1 a 5.
- VALLE MUÑIZ, José Manuel/VILLACAMPA ESTIARTE, Carolina: - “**De los delitos contra los derechos de los trabajadores**”, en *Comentarios a la Parte Especial del Derecho Pe-*

nal, dirigidos por Quintero Olivares y coordinados por Morales Prats. Edit. Aranzadi. Pamplona, 1999, pp. 837 a 876.

VELÁZQUEZ, Manuel: - “**Las posibilidades de actuación** de la Inspección de Trabajo frente al acoso moral o mobbing”, en *Relaciones Laborales-Lan Harremanak*, núm. 7, 2002, pp. 155 a 170.

ZARAGOZA AGUADO, Javier Alberto: - “**De las torturas y otros delitos** contra la integridad moral”, en *Código Penal de 1995 (Comentarios y Jurisprudencia)*, dirigido por Serrano Butragueño. Edit. Comares. Granada 1998, pp. 1041 a 1049.